Faruk Pekin

DEMOKRASİ, SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SOSYAL HAKLAR



ALAN YAYINCILIK 45
Güncel Sorunlar Dizisi : 8

DEMOKRASİ, SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SOSYAL HAKLAR

Faruk Pekin

Birinci Baskı : Haziran 1985
Dizgi/Baskı : Özdem Kardeşler Matbaası
Kapak Düzeni : PANO GRAFİK

alan yayıncılık
ticaret limited şirketi
Başmuhasip Sk. Talas Han
No: 302 Cağaloğlu/İSTANBUL

Faruk Pekin

DEMOKRASİ SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SOSYAL HAKLAR

alan yayıncılık

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ 7
GİRİŞ 9
BİRİNCİ BÖLÜM: DEMOKRASİ VE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ 13
İKİNCİ BÖLÜM: SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SOSYAL HAKLAR
1. Sendika Özgürlüğü Nedir? 24
2. Sosyal Haklar Nelerdir? 28
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: SOSYAL HAKLARIN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ
1. Klasik Hak ve Özgürlükler 34
2. Sosyal Haklar 39
3. Sosyal Hakların Tanınmasına Yol Açan Nedenler 47
I. Ekonomik ve Sosyal Nedenler 48
II. Siyasi Nedenler 52
III. Kültürel, İnsancıl, Ahlâki Nedenler 56
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SOSYAL HAKLARIN ULUSLARARASI KAYNAKLARI 60
BEŞİNCİ BÖLÜM: BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BELGELERİ 66
BM Andlaşması 75
BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 78
BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 86
BM Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi 93
BM Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirisi 95
ALTINCI BÖLÜM: AVRUPA KONSEYİ BELGELERİ 100
İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi) 109
Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi 113
YEDİNCİ BÖLÜM: ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) BELGELERİ
1. Çalışma Yaşamına İlişkin Uluslararası İlkeleri Saptayacak Bir Kuruluş Oluşturmaya Yönelik Çabalar 128
2. ILO'nun Kuruluşu 132
3. ILO'nun Çalışma Alanları ve Yapısı 136
4. ILO'nun Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları 139
5. ILO'nun Temel İlke ve Standartları 141
6. ILO ve Sendika Özgürlüğü 143
7. Sendika Özgürlüğünün Temel İlkeleri 146
8. Grev Hakkı ve ILO 152

9. ILO'nun Denetim Yolları 153
10. Sendika Özgürlüğünün Çiğnenmesinin Denetimi 156
Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri 160
Konularına Göre ILO Sözleşmeleri Kılavuzu 161
Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası Önsözü 172
Philadelphia Bildirisi 174
11 Sayılı Sendika Hakkı (Tarım) Sözleşmesi 178
87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi 179
98 Sayılı Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi 182
135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi 184
141 Sayılı Tarım İşçileri Örgütleri Sözleşmesi 186
151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmetleri) Sözleşmesi 189
105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi 192
100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi 193
111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi 195
122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi 197
117 Sayılı Sosyal Politika (Temel Amaçlar ve Standartlar Sözleşmesi) 199
140 Sayılı Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi 206
Sendikal Hareketin Bağımsızlığı Hakkında Uluslararası Çalışma Konferansı Kararı (1952) 210
Sendikal Haklar ve Bu Hakların Kişi Hakları ile İlişkisi Hakkında Uluslararası Çalışma Konferansı Kararı (1970) 212
ILO Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesinin Kararlarından Seçilmiş Örnekler 217

SEKİZİNCİ BÖLÜM: TÜRKİYE'DE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SOSYAL HAKLARIN EKONOMİK, SOSYAL, SİYASAL, İDEOLOJİK VE YASAL ÇERÇEVESİ

1. 1947 Öncesi 236
2. 1947-1963 Dönemi 247
3. 1963-1980 Dönemi 254
4. 1980 Sonrası 257
Türkiye-ILO İlişkileri 264

TÜRKİYE'YE İLİŞKİN BELGELER

Polis Nizamı 270
Kanun-u Esasi 270
Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye 271
Tatil-i Eşgal Kanunu 271
Cemiyetler Kanunu 272

Türkiye İktisat Kongresi Başkanlığına Sunulan
İstanbul Umum Amele Birliği Raporu 273
Türkiye İktisat Kongresi İşçi Grubunun İktisat Esasları 274
Teşkilâtı Esasiye Kanunu 275
Takrir-i Sükûn Kanunu 276
Türk Kanunu Medenisi 277
Borçlar Kanunu 277
Cemiyetler Kanunu (1938) 278
İş Kanunu (1936) 279
Sendikalar Kanunu (1947) 279
1961 Anayasası Gerekçesi 284
1961 Anayasası 288
Sendikalar Kanunu (1963) 289
Devlet Personeli Sendikaları Kanunu 292
1982 Anayasası Gerekçesi 293
1982 Anayasası 298
Sendikalar Kanunu (1983) 301
İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonlarının
Devletçe Denetlenmesine İlişkin Tüzük 304
KÜÇÜK SÖZLÜK 314

ÖNSÖZ

Günümüz koşullarında demokrasi ve insan hakları üzerinde düşünmek, bunların etkinliğini ve geçerliliğini sağlamak doğrultusunda çaba göstermek son derece yararlıdır. Bu konularda kamuoyu oluşturmak ve kamuoyunun ilgisine ulaşmak, olumlu ve sağlıklı oluşumların gerçekleşmesi için çalışmak aydın kesiminin ayrıca önde gelen bir görevi olarak önümüze çıkmaktadır. Enflâsyonun yüzde ellilerde dolaştığı ve işsizliğin bir tehlikeli ekonomik ve sosyal hastalık olarak yaygınlık ve süreklilik kazandığı bir toplumda sorunların çözümü demokrasiden ve onun katılımcı niteliğinden en geniş ölçüde yararlanmaktan geçebilir. Bu nedenle ülkemizde de bütün kurum ve kuralları ile işlerliğe ulaşmış bir demokrasi sorunların çözümünün ilk ve ana koşulu olarak görülmelidir.

İnsanlık çağlar boyu siyasal rejimlerin her türünden geçerek, onları deneyerek, insanın doğasına en uygun olan demokrasi üzerinde bir bütün karara ulaşmıştır. Onu benimsemiştir Kısa ya da uzun dönemler içinde ötekiler geçici olma niteliğinden kendilerini kurtaramamışlardır.

Birinci Dünya Savaşından sonra olduğu gibi İkinci Dünya Savaşından sonra da demokrasi çok tartışılmıştır. 1920'li yıllardan sonra ve 1930'lu yıllarda ona bazen «pejoratif» anlamlar bile verilmiştir. İkinci Dün-

ya Savaşını izleyen yıllarda ise, kapitalist ve sosyalist ekonomik sistemler içinde ona, sistemin mantığına göre bir anlam verilmeğe çalışılmış ve hâlâ da bitmemiş olan tartışmalara girilmiştir.

Çağımız, klasik anlamında ve sosyal nitelikler de içererek bir demokrasi çağı olma durumunu, her şeye karşın korumaktadır. Bunun yanında ve bu duruma koşut olarak çağımızın başka bir özelliği insan haklarının genişliğine ve derinliğine büyük gelişmelere ulaşmasıdır. Siyasal ve medeni haklar yanında ekonomik, sosyal ve ekinsel haklar giderek önem kazanmakta ve bunların içinde sendikal haklar ayrı bir yer tutmaktadır.

Faruk Pekin Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar *adını taşıyan çalışması ile yararlı ve ilgi çekici açıklamalar yapmış, düşüncelerini mantıksal bir bağlantı ve üslup içinde sergilemiş ve dile getirmiştir. Düşüncelerini uluslararası belgelerle destekleyerek, yararlı ve her zaman el altında bulunmayabilecek metinleri de okuyucuya olduğu gibi sunarak iyi, değerli bir görev yapmıştır. Demokrasinin, insan haklarının ve sendikal hakların ülkemizde bütün önemini ve güncelliğini koruduğu bir ortamda Faruk Pekin'in bu çalışması, kuşkusuz, konuyla ilgilenenler yanında yakın bir ilgiye lâyıktır.*

Prof. Dr. CAHİT TALAS

GİRİŞ

Türkiye'de gerek 1961 Anayasası öncesinde, gerekse 1963-80 yılları arasında, sendikacılığın tarihi kökenleri, teorik sorunları ve bunlara bağlı olarak işçi haklarının evrensel ilkeleri, uluslararası kaynakları; sendikal haklar ile insan hakları ilişkisi üzerinde yoğun bir biçimde durulmadı.

1982 Anayasasının hazırlanması ve yeni sendikal yasaların çıkarılması sürecindeki tartışmalarda işçi haklarının uluslararası kaynaklarını oluşturan evrensel ilkeler zorunlu olarak sınırlı biçimde gündeme geldi. Bu tartışmalarda da sendikal hak ve özgürlüklerin uluslararası kaynakları, sosyal haklar ile temel insan hakları ilişkisi yetersiz, sistematik olmayan bir biçimde ele alındı. Sözü çokça edilmeye başlanan «ILO İlkeleri» bir bütün olarak gözler önüne serilmedi.

Türkiye'de anti-sendikal görüşlerin ve sendika özgürlüğü ve sosyal haklara getirilen sınırlamaların önümüzdeki birkaç yıl içinde de süreceği, gelecek yılların, işçilerin yığılmış sorunlarının yoğun biçimde tartışılacağı yıllar olacağı gözden uzak tutulmazsa, sendika özgürlüğü ve sosyal hakların uluslararası kaynaklarının ayrıntılarıyla ve sistemli bir biçimde tartışılması güncel bir görev olarak belirmektedir.

Bu kitapta Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa Konseyi gibi kuruluşların sendika özgürlüğüne ve sosyal haklara ilişkin uluslararası ilke ve kararlarına, bu arada Türkiye açısından bilinmesi gerekli Anayasa ve yasa maddelerine yer veriliyor. Sendika özgürlüğü ve sosyal hakların uluslararası ve ulusal kaynaklarını oluşturan önemli evrensel, bölgesel ve ulusal belgeler ilk kez toplu biçimde sunuluyor.

Sunulan belgelerin bir kısmının çevirisi daha önce yayınlandı. Ancak önemli belgelerin çoğu ilk kez

bu kitapta yayınlanıyor. Türkiye Cumhuriyeti'nin resmen onaylayarak yasa haline getirdiği ve *Resmi Gazete*de yayınlanmış uluslararası belgeler, yasa haline gelmiş olmaları nedeniyle hiç bir çeviri değişikliği yapılmadan aynen sunuluyor.

Sunulan belgelerin yalnızca ilgili bölümleri alınıp kitabın daha az hacımlı, dolayısıyla daha kullanışlı olması, konunun özünün dağılmaması ve ilginin azalmaması amaçlandı. Sözü geçen belgelerde, özellikle uluslararası sözleşmelerde yer alan biçimsel kurallara, resmi yükümlülüklere, sözleşmelerin onaylanma biçimlerine, denetleme koşul ve kurallarına ilişkin maddelere bu nedenle yer verilmiyor.

Demokrasinin sosyal haklar ile ilişkisine, sosyal hakların tanımına ve gelişimine ilişkin bölümler ile sunulan belgelerin hangi ekonomik, sosyal, siyasi ve ideolojik koşullarda oluştuklarını kısaca sergileyen bölümlerde, hukuk ve özgürlük kavramlarının teorik tartışmasına, hukuk felsefesine ve karşılaştırılmalı hukuk analizlerine girilmedi. Kaynak gösterilen kitaplardaki değişik görüşlerin eleştirisi yapılmadan yalnızca o yazarlara ait belli görüşler sergilendi. Sıralanan bazı olayların ekonomik, sosyal, siyasi, kültürel neden ve sonuçları, özel olarak sendikacılık ve sendikacılık tarihi tartışılmadı. Özellikle Türkiye sendikacılık hareketinin 1963-80 döneminin eleştirisine girilmedi.

Kitap bu biçimiyle konunun en yüksek düzeydeki uzmanları için değil, demokratik hak ve özgürlükler ile ilgili *herkes*, özellikle de sendikal hak ve özgürlükleri savunma ve geliştirme konumunda olanlar için hazırlandı. Konuyla daha fazla ilgilenebilecekler için sık sık dipnotlara gönderme yapıldı.

Kitabın «ILO Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Kararlarından Seçilmiş Örnekler» başlıklı bölümü, sendika özgürlüğü ve sendikal haklar ile

insan hakları ilişkisi konularında temel görüşleri sergilemesi açısından özel önem taşımaktadır.

Sunuş bölümlerini Alpay Biber okuyup eleştirdi. Kendisine teşekkür borçluyum. Hatalar varsa elbette bana aittir.

Bu kitapta zorunlu olarak yalnızca ilgili bölümleri sunulan belgeler, bildiriler, sözleşmeler, kararlar, anayasa ve yasa maddeleri gerçekte genel olarak insanoğlunun nereden gelip nereye gittiğinin de bir öyküsü. Sunulan metinlerin bazılarındaki değişik kazanımlar ise yüzyılların acı çekmiş, bu yolda, işini, aşını yaşamını yitirmiş, eşitlik ve özgürlük savaşçılarının ürünleri.

Demokrasi'nin temel gündem maddesi olduğu günümüzde sendikal gündemin başlıca iki konusu olmalıdır: 1. Talepleri, demokrasi, insan hakları bağlamında, sosyal haklar bütünlüğü içinde kavramak ve sendika özgürlüğü sorununa bu bütünlük açısından yaklaşmak, 2. Genelde demokrasi mücadelesine katkıda bulunurken, özelde her düzeydeki sendikal çalışmaya *tüm* üyelerin bilinçli, etkin ve sürekli *katılımını* sağlayacak «sendika içi demokrasi» sorununu tüm boyutlarıyla tartışmak, yaşamak.

Sendika özgürlüğü ve sosyal hakların uluslararası ve ulusal kaynaklarını topluca el altında bulundurması nedeniyle kitabın, özellikle böylesi bir dönemde, evrensel, bölgesel ve ulusal metinlerin bir çerçeve ve dayanak olarak bilinmesi açısından, sosyal hakların daha geniş kitlelerce benimsenmesinde bir boşluğu doldurabilmesi dileğiyle...

FARUK PEKİN
İstanbul, 1985

BİRİNCİ BÖLÜM

DEMOKRASİ VE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Türkiye'nin gündemindeki temel sorun yine *demokrasi*'dir.

Sözde herkes demokrasiden yanadır, ancak bu kavrama farklı anlamlar yüklenmektedir.

Demokrasi farklı tarihsel biçim ve toplumsal içeriklere sahip olabilen bir kavramdır, ama demokrasi başlı başına bir amaç değildir.

Genel bir tanımlama ile, demokrasi, bütün özgürlüklerin somutlanabildiği, insanın bedensel, zihinsel ve toplumsal varlık olarak en iyi durumda olabileceği koşulları yaratma olanağının sağlandığı, tüm halkın, siyasi iktidarın kullanılmasına katılma hakkının bilinçli, sürekli ve etkin biçimde gerçekleştirildiği bir yaşam biçimidir.

Türkiye'de birçok konuda olduğu gibi demokrasiye yaklaşımda da *çifte standart* kullanılmaktadır. Çok sayıda ülkeyi demokratik olmamakla suçlayanlar, sıra Türkiye'ye gelince rahatlıkla «çok fazla demokrasiden ağzımız yandı, birazına razı olun» diyebilmektedirler.

Oysa demokrasi kurum ve ilkeleriyle bir bütündür. Demokrasinin «olmazsa olmaz» koşulları vardır. Aradan bir halkası alınan zincirin işlevini yitirmesi gibi, temel kurum ve ilkelerinin birinin yokluğu durumunda demokrasi işlemez olur.

Yüzyılı aşkın bir süredir Batılılaşma çabası içinde olan Türkiye'de tüm yönetimler Batı demokrasisini hedef göstermektedirler. Batı demokrasisi ise keyfi olarak değiştirilemeyecek bazı niteliklere sahiptir.

Batı demokrasisinin temel nitelikleri olarak şunlar gösterilir: özgürlükçülük, eşitlikçilik, çoğulculuk, katılımcılık, hoşgörü, diyalog, uzlaşma ve kişiye güven.

Batı demokrasisi özgürlük ve eşitlik temeli üzerinde, farklı ya da karşıt toplumsal sınıfların varlığını, bunlar arasındaki çelişkileri ve çatışmaları ve bütün bunların birlikte var olmasını kabul eder.

Toplumda çeşitli sorunlar vardır. Bu sorunlar için önerilen çözüm yolları da farklı olabilir. Her toplumsal sınıf ya da tek tek her yurttaş, toplumsal sorunlar için önerdiği çözüm yollarını örgütlü olarak ortaya koyabilir. Siyasi iktidarı etkilemek ya da kullanmak isteyebilir.

Batı demokrasisi farklı ya da karşıt sosyal sınıfların iktidara gelmelerine olanak tanıyan düşünce ve araçlara yaşam hakkı tanır; çünkü çoğulcu demokrasi karşıt sınıflar arasındaki toplumsal güç dengesini yansıtmaktadır. Her sosyal sınıfın kendi örgütüyle parlamenter yoldan iktidara gelmesi hakkını tanıma, her yurttaşa örgütlenme ve mücadele araçları sağlama; düşünce suçu diye bir şey kabul etmeme, Batı demokrasisinin en önemli yanıdır.

Siyasi hakların kullanılabilmesi için de tüm yurttaşların her düzeyde kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına ve uygulanmasına katılımı amaçlanır.

Batı demokrasisinde karşıtlarına «katlananlar» ile karşıtlarınca «katlanılanlar» vardır. Karşıtların birlikte var olması, karşıt sınıfların, karşıt görüşlerin, karşıt çıkarların kendilerini demokrasilerde «var görmeleri» son derece önemlidir.

Karşıt sosyal ve siyasi güçler arasındaki sorunlar hoşgörü ve diyalog ortamında çözülür. Ve belli bir

uzlaşma zemininde karşıt çıkarlar arasında sınıflararası denge sağlanır. Bu anlamıyla Batı demokrasisi *mücadele* ve *uzlaşma* arasında dengedir.

Bu nitelikleri yüzünden Batı demokrasisinde tek ve resmi bir ideoloji yoktur. Oybirliği yoktur. Tepeden inme belirlenmeleri içeren *monolog* yoktur. Kişi hakları çerçevesinde kişiye duyulan güven sonucu, yasalarda ve pratikte her yurttaşı denetleyecek bir görevli yoktur.

Batı demokrasisi farklı sosyal sınıf ve katmanlar arasında uzun yıllar süren ekonomik, sosyal, siyasi, ideolojik mücadelenin bir ürünüdür. Batıda ekonomik, sosyal ve siyasi yapılanmalar *aşağıdan yukarı* kurularak, sivil toplum oluşturulmuştur. Bu oluşumda, demokrasinin bugünkü düzeye ulaşmasında emekçi halkların, işçilerin mücadelesinin önemli payı vardır.

Batı demokrasisini hedef gösterenler, Batı demokrasisinin temel niteliklerini, tüm kurum ve ilkelerini kabul etmek zorundadırlar. Batı demokrasisinin «olmazsa olmaz» koşullarından bazılarını kabullenmemek, bazı kurumlarını ve ilkelerini fiilde değil, sözde kabul etmek, Batı demokrasisinin inkârıdır. Avrupa Topluluğunun bir parçası olmak, Batı demokrasisinin ilkelerine uymayı gerektirmektedir. Batı Avrupalıların yaygın deyişiyle «basketbol sahasında futbol oynanmaz.»

Demokrasinin temel gündem maddesi olması, aynı zamanda temel hak ve özgürlüklerin tartışılması demektir; çünkü demokrasi insan hakları temeli üzerinde yükselir.

Hak ve özgürlükler bugün çeşitli terimlerle adlandırılmaktadır: insan hakları, temel hak ve özgürlükler, demokratik hak ve özgürlükler, temel haklar ve ana hürriyetler, vatandaşlık hakları, kişi hakları, medeni haklar, kamu hürriyetleri, ekonomik ve sos-

yal haklar... Bu terimlerin açıklığa kavuşturulması konumuz açısından son derece önemlidir.

Özgürlük, kişinin insan olmasından gelen serbestçe davranma gücüdür.

Hak ise özgürlüklerin yasalarca güvence altına alınan kısmıdır. Yani özgürlükleri sağlamak için kişiye tanınan yetkilerdir.[1]

İnsan hakları terimi daha çok ulaşılacak hedefler açısından ideali, «olması gereken» haklar demetini karşılamakta; insan haklarının devletçe tanınarak yasalaşmış, yani gerçekleşmiş ve güvenceye kavuşturulmuş kısmı ise *kamu özgürlükleri* olarak adlandırılmaktadır.[2]

1961 ve 1982 anayasalarında kullanılan *temel haklar* terimi, «sayılan bir idealin mi, yoksa gerçekleşmiş ve güvenceye kavuşturulmuş bir bütünün mü kastedildiği» pek belli olmayan durumlarda kullanılmaktadır.[3]

Ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi haklar dışında kalan klasik haklar demeti *kişi hakları* terimi ile adlandırılmaktadır.[4]

Sosyal haklar ise ekonomik ve sosyal dengesizlikleri azaltmaya yönelik haklardır. Sosyal haklar, çalışma, sendika, toplu pazarlık, grev ,adil çalışma koşulları, adil ücret, sağlık, eğitim, sosyal güvenlik, konut, beslenme, kültürel hayata katılma... ile ilgili haklardır. Beslenme, barınma, giyinme gibi başlıca sağlıklı yaşama olanaklarının gerçekleştiricisi olmaları açısından sosyal haklar, aynı zamanda sağlıklı yaşama hakkının temelidir.

Sendika hakkı, toplu pazarlık hakkı ve *grev hakkı*nın oluşturduğu sendikal haklar, daha geniş bir haklar demeti olan sosyal hakların bir parçasıdır. Bu üç temel hak, sosyal hakların gerçekleştiricisi ve güvencesi durumundadır.

Sendika özgürlüğü ise bu üç temel hakkın etkin biçimde yaşama geçirilmesinin, dolayısıyla da sosyal hakları elde etme, koruma ve geliştirmenin temel koşuludur. Sosyal hakların en önemli ögelerinden biridir. İşçilerin çağdaş bir sınıf olarak ortaya çıktıkları ilk günden itibaren sendika özgürlüğü için mücadele vermeleri, buna karşılık ekonomik bakımdan güçlü olan egemen sınıf ve katmanların etkin olduğu siyasi iktidarların sınıf temeli üzerinde öncelikle sendika özgürlüğünü yok etmeyi hedef almalarının başlıca nedeni budur.

Türkiye'de temel gündem maddesi demokrasi olunca, tartışılacak başlıca konu sendika özgürlüğü ve sosyal haklar olmak durumundadır.

Sendika özgürlüğü ve sosyal haklar, temel hak ve özgürlüklerin sınıfsal içeriğe sahip en önemli alanıdır. Sendika özgürlüğü ve sosyal haklar, temel hakların kullanılıp kullanılmadığının ölçüsüdür, demokrasinin «olmazsa olmaz »koşuludur.

Demokrasinin temelini oluşturan hak ve özgürlükler bir bütündür. Sosyal haklar ve bu hakların gerçekleştiricisi, güvencesi durumundaki sendikal haklar, temel hak ve özgürlükler ile iç içedir ve aralarında kopmaz bağlar vardır. Sosyal hakların *kazanılması, korunması* ve *geliştirilmesi* sürecinde temel hak ve özgürlüklerin işlevi son derece büyüktür. Temel hak ve özgürlüklerin koruyuculuğu olmazsa, sendikal hak ve özgürlüklerin yaşama geçirilmesi olanaksızdır. Bu yüzden sendika özgürlüğü ve sosyal hakların gerçek anlamda yaşama geçirildiği her yerde temel hak ve özgürlükler de kullanılıyor demektir. «ILO Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Kararlarından Seçilmiş Örnekler» başlıklı bölümde sergilenen kararlarda da görüleceği gibi, sendika özgürlüğü ve sosyal hakların kısıtlandığı yerde temel haklar da kısıtlanmış demektir. Sendika, toplu pazarlık ve grev haklarının gerçek anlamda yaşama geçirile-

mediği, kısıtlandığı, çiğnendiği yerlerde demokrasiden söz edilemez.

Bu nedenlerle demokrasiden yana olduğunu, demokrasi için mücadele ettiğini belirten kişiler için temel bir ölçüt, sendika, toplu pazarlık ve grev hakları başta olmak üzere sosyal haklar konusundaki yaklaşımıdır. Sınıfsal nitelikli sosyal hakları *gerçek anlamda* tanıyan demokrasinin tüm kurum ve ilkelerini de tanır. Karşıtlarına katlanma, karşıt toplumsal güçlere çıkarlarını korumada tüm haklarını tanıma, buna bağlı olarak her türlü örgütlenme ve düşündüğünü açıklama özgürlüğüne sınır getirmeme demokratlığın başlıca koşuludur. Bu yüzden sendikal hakların kısıtlanmasına göz yumanların, insan haklarını, demokrasiyi savunabilmesi söz konusu olamaz. İnsan hakları ancak yaşamın tüm alanları göz önüne alınarak savunulabilir.

Bugün Türkiye'de çok sayıda insan «daha fazla demokrasi» istemektedir. Kişi hakları, siyasi haklar konusunda çok demokrat olanların, söz sosyal haklara, sendika, toplu pazarlık, grev haklarına gelince «ancak...» diye başlayıp bazı istisnalar getirmeye, sınırlamalar saymaya kalkması son derece düşündürücüdür. Bu nedenle Türkiye'de samimi ve tutarlı demokrat olmanın önemli ölçüsü işçi hakları konusundaki yaklaşımdır.

Türkiye'nin siyasi tarihi sendikal haklar konusunda samimi olmayan, tutarlı olmayan, sözde «demokrat» örneklerle doludur. Bu konuda tek bir örnekle yetinelim. Türkiye'nin siyasi geleneğinde otoriter bir rejime başkaldırmayı, demokratlığın başlangıcını simgelediği belirtilen ve «1946 Ruhu» olarak adlandırılan olguya ilişkin bir örnek.

Türkiye çok partili rejime geçip Demokrat Parti (DP) kurulunca DP'liler o zamanki CHP'nin antidemokrat, otoriter yaklaşımları karşısında «demokrasi»yi savunmaya başladılar. Böyle bir ortamda TBMM'

de 3,5 saatte yasalaşan 1947 Sendikalar Kanununun görüşülmesi sırasında başta Fuad Köprülü olmak üzere DP milletvekilleri yasada grev hakkının yer almadığından söz ederek grev hakkını savundular. DP'lilerin yaklaşımı olumlu bir tavır idi. Ancak CHP'li milletvekilleri onlara şöyle cevap verdiler: «Vaktiyle İş Kanununda grevin memnuiyetini Meclise getiren arkadaşların bir kısmı karşı partide bulunan arkadaşlardı... Grev meselesi İş Kanunu konusu olduğuna ve arkadaşların önerge vermek hakları olduğuna göre...»[5]

Yeni DP, eski CHP milletvekilleri 1936 İş Kanununda grev hakkının yasaklanmasına karşı çıkmamışlar, tam tersine onu desteklemişlerdi. «Demokratlığın» gereği olarak 1947'de grev yasağının kalkması için önerge verebilirlerdi. Böyle bir önerge vermediler. Ancak muhalefette oldukları 1946-1950 yılları arasında gerçek bir demokrat gibi grev hakkını savunmayı sürdürdüler. Meclis çoğunluğunu kazanıp hükümeti kurunca grev hakkına karşı çıktılar, sendika düşmanlığı yaptılar.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, sendikal hakların kullanımına ilişkin temel hak ve özgürlükleri üç ana başlıkta toplamaktadır:

1. Sendikal hakların etkin kullanımı için gerekli olan eylemlere girişme özgürlüğünü güvence altına alan özgürlükler:

— Örgütlenme özgürlüğü,
— Toplanma özgürlüğü,
— Düşünce ve ifade özgürlüğü,
— Seyahat etme ve oturma özgürlüğü.

2. Sendikal hakların kullanımını engelleyebilecek keyfi müdahalelere karşı güvence getiren özgürlükler:

— Keyfi tutuklanmama, gözaltına alınmama, sürgüne gönderilmeme özgürlüğü,

— Bağımsız ve tarafsız mahkemelerde adil yargılanma özgürlüğü,

— Ceza yasalarının geriye dönüşlü uygulanmaması özgürlüğü,

— İnsanlık dışı davranışlarla karşılaşmama özgürlüğü,

— Kişi güvenliği hakkı,

— Özel hayata keyfi karışılmaması özgürlüğü.

3. Olağanüstü koşullarda, kişi özgürlüklerine getirilebilecek geçici kısıtlamaların hangi koşullarda ve ne dereceye kadar gerçekleştirilebileceğine ilişkin yasaklayıcı kayıtlar.[6]

Bugünkü koşullarda sendika özgürlüğü ve sosyal hakların önemini vurgulamak, onları gündemin ilk sıralarına yerleştirmek, sendika özgürlüğü ve sosyal hakları, insan hakları ve demokrasi kavramları ile özdeşleştirme ya da bu kavramların önüne geçirme gibi yanlış anlamalara yol açmamalıdır.

Bir bölümünü sosyal hakların oluşturduğu temel hak ve özgürlükleri bir bütün olarak her ortamda, her koşulda savunmak ve geliştirilmesi için mücadele vermek, demokrasiyi gerçekleştirmenin temel koşuludur.

1961 Anayasasının «Genel Gerekçesi»nde de yer verildiği gibi «Batı demokrasisi, hürriyetçi yollarla daha fazla hürriyet elde etme rejimidir.» Demokrasi mücadelesi, temel hak ve özgürlükler mücadelesi, sendikal mücadelenin ayrılmaz bir parçasıdır. Özgür bir sendikacılık hareketi, demokrasinin, temel hak ve özgürlüklerin hem bir koşulu, hem de bir güvencesidir.

Geniş emekçi kitlelerin toplumun demokratikleştirilmesine gerçek anlamda katkıda bulunamadığı, demokrasinin bir yaşam biçimi olarak benimsenmediği, çeşitli düzeylerde tepeden-inmeci tercihlerin hâlâ varolduğu, demokrasi mücadelesinin bile vekaleten sürdürüldüğü Türkiye'de demokrasi mücadelesi sendikalar açısından son derece önemlidir.

İşte bu noktada sendikaların *siyasi etkinlik hakkı* söz konusu olmaktadır. Siyasi mücadele ile sendikal mücadele aralarında sıkı bir ilişki olan iki *farklı* mücadele alanıdır. Sendikalar ekonomik mücadele örgütleridir. Siyasi iktidarı ele geçirmek ya da paylaşmak amacıyla aynı siyasi görüşleri paylaşan kişilerin oluşturduğu siyasi partilerden çok farklıdırlar.

Çalışanların ekmek mücadelesinin, milli gelirden pay alma mücadelesinin, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi mücadelesinin tamamen ekonomik nitelikli olduğunu iddia etmek artık günümüzde mümkün değildir. Çağımızda ekonomik olanla siyasi olanın karmaşıklığı, siyasetin ekonominin değişik düzeylerdeki uzantısı olması gerçeği, birer *demokratik kuruluş* olarak sendikalara siyasi etkinlikte bulunma görevi vermektedir.

Bu açıdan sendikalar çağdaş toplumlarda siyasi iktidarları çeşitli biçimlerde etkileyen *BASKI GRUBU*'durlar.

İşte bu genel nitelikleri nedeniyle sendikalar, *Encyclopaedia Britannica* gibi yıllardır dünyada temel bilgi kaynağı kabul edilen kitaplarda «çalışma koşullarına ilişkin toplu pazarlık yapmak ve bunun yanısıra hükümet ve parlamentolara baskı yaparak ve bazı durumlarda da siyasi eylem yoluyla üyelerine yarar sağlamak, onların çıkarlarını yasal olarak korumak ve geliştirmek için çalışanlarca kurulan örgütler» biçiminde tanımlanmaktadır.[7]

Demokrasinin gereği birer baskı grubu olan sendikalara genel bir siyaset yasağı getirilemez. Bir toplumda sendikaların siyasi etkinlikte bulunma düzeyi ne ise, özgürlüklerin ve demokratikleşmenin düzeyi de o kadardır. Sendikalara genel siyaset yasağı getirildiği ve bu anlamda sendikaların siyasi iktidarlarca denetlenebildiği yerlerde demokrasiden söz edilemez.

Türkiye «yerli malı kullanma» konulu açık hava

toplantısı yapma isteğini «siyaset yapma» olarak tanımlayan bir geleneğe sahiptir. Son sendikal düzenlemeler ile 1947 siyaset yasağına ve 1947 sendikacılık anlayışına geri dönülmüştür. Bugün Türkiye'de sendikalar sözde kabul edilmektedir. Grev hakkı fiilen kullanılamamaktadır. Ve sendikalar hızla göstermelik kuruluşlar olmaya doğru itilmektedir.

Diğer yandan «bu yasalarla sendikacılık yapılmaz» görüşünün bilinçsizce de olsa yaygınlaştırılması, sendika özgürlüğü ve sosyal haklar alanında mücadele vermesi gereken sendikaların, sendikacıların etkisizliğine zemin ve gerekçe oluşturmaktadır. En büyük tehlike de budur.

İşçilerin ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarının kazanılması, korunması ve geliştirilmesi mücadelesi elbette bir ak-kara görüntüler silsilesi değildir. Bu mücadele zaman zaman geri dönüşleri de içeriyor.

Hak ve özgürlükler en geniş kitlelerin talebi ve mücadelesi ile bir düzeye ulaşıyor. Bir «uzlaşma» noktasında egemen güçler de bile bile ve istemeden bazı hak ve özgürlükleri tanımak zorunda kalıyorlar. Daha sonra emekçiler bu hakları koruma ve geliştirme mücadelesi verirken, egemen güçler de bu hakların çerçevesini yeniden çizmek için mücadele ediyorlar. Hakların tamamen ortadan kaldırılamadığı koşullarda özellikle belli kavramların içini boşalttırmaya, özünü yok etmeye, hakları işlevsiz kılmaya çalışıyorlar. Hak ve özgürlükleri soyutlamaya çabalıyorlar; çünkü soyut olan her zaman hayattan kopuk oluyor.

Zamanla somutluk talebi, hak ve özgürlükleri yaşama geçirme, demokrasiye yeni boyutları kazandırma isteği, kaçınılmaz ve de önlenemez oluyor. Tarihin durdurulamayan çarkı dönüyor. Yeniden mücadele. Yeniden acılar ve yeniden mutluluklar. Ama temel doğrultu hep aynı. Daha iyiye ve daha güzele. Daha eşit, daha özgür, daha mutlu bir dünyaya.

NOTLAR

1) Tarık Zafer TUNAYA, *Siyasal Kurumlar ve Anayasa Hukuku*, 5. Bası, Araştırma, Eğitim ve Ekin Yayınları, İstanbul 1982, s. 187.

2) Server TANİLLİ, *Devlet ve Demokrasi, Anayasa Hukukuna Giriş*, 2. Bası, Say Kitap Pazarlama. İstanbul 1982, s. 161; Munci KAPANİ, *Kamu Hürriyetleri*, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 453, Ankara 1981, s. 14.

3) Mümtaz SOYSAL, *Anayasanın Anlamı*, 5. Baskı, Gerçek Yayınevi, İstanbul 1979, s. 118-119.

4) Amerikan hukuk dilinde kullanılan *civil rights (civil liberties, civic rights)* terimi bazı hukukçularca «medeni haklar», bazı hukukçularca «yurttaşlık hakları» ya da «kişi hakları» olarak çevrilmektedir. Bazı hukukçular «civil rights» teriminin «medeni haklar» terimi ile karşılanmasının yanlış olduğunu belirtmektedirler. (KAPANİ *a.g.e.*, s. 13 ve 66) Bu kitapta «civil rights» karşılığı olarak «kişi hakları» terimi kullanıldı.

5) *TBMM Zabıt Ceridesi*, Devre: 8, C: 4, s. 313 ve 316.

6) ILO, *Trade Union Rights and Their Relation to Civil Liberties* (Sendikal Haklar ve Kişi Hakları ile İlişkileri-Uluslararası Çalışma Konferansının 1970'deki 54. Toplantısına Sunulan Rapor), International Labour Office, Geneva 1969, s. 8.

7) *Encyclopaedia Britannica*, 1971 Ed, c. 13, s. 554.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SOSYAL HAKLAR

1. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ NEDİR?

Sendikalar işçilerin ortak ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını elde eden, var olanları koruyan ve geliştiren, özgürce kurulmuş, serbestçe ve demokratik ilkelere uygun çalışan bağımsız kuruluşlardır.

İşçilerin örgütlü sosyal gücü olan sendikaların bu nitelikleri günümüz koşullarında daha da geniş biçimde gerçeklenmekte, işçi sendikaları ulusal ve uluslararası boyutlarda ekonomik, sosyal ve kültürel işlevlerinin yanısıra, siyasi yaşamda da etkinliği olan birer çağdaş baskı grubu olarak çalışmalarını sürdürmektedirler.

Sendika özgürlüğü, daha önce de belirtildiği gibi temel özgürlüklerin başında gelir ve insan haklarının en önemli bölümünü oluşturur.[1]

Türkiye'de sendikalara ilişkin yasalarda işçi ve işveren kuruluşları ayrım yapılmayarak «mesleki teşekkül» olarak tanımlanmakta ve her ikisi için de «sendika» terimi kullanılmaktadır. Oysa, bir mücadele aracı olarak «sendika» işçilere özgü sınıfsal bir

örgüttür.[2] İleride göreceğimiz gibi işverenlerin «sendika» hakkı, sosyal bir hak değil, ekonomik bir haktır.

Bu yüzden çeşitli ülkelerde işçi ve işveren kuruluşları için farklı terimler kullanılmaktadır. Fransızca ve İspanyolca konuşulan ülkelerde mesleki birlikler için birbirine benzer «*syndicat*», «*sindicato*» gibi terimler kullanılırken; örneğin Federal Almanya'da «işçi sendikası» için *Gewerkschaft*, işveren kuruluşları için «işverenler birliği» anlamında *Arbeitgebersverband* terimleri kullanılmaktadır. İngiltere'de çalışma yaşamı ve sendikalara ilişkin yasalarda işçi sendikaları için *trade union*, işveren kuruluşları için ise «işverenler derneği» anlamında *employers' association* terimleri kullanılmaktadır.[3]

İngilizce dilinin en temel sözlüklerinde kabul edilen *Webster's Dictionary* sendika teriminin İngilizce karşılığı olan *trade union* terimini açıklarken bunun yalnızca işçilere ait bir kavram olduğunu, *trade association* teriminin de aynı meslekteki işverenlerin, imalatçıların, iş adamlarının kuruluşunu karşıladığını belirtmektedir.[4]

«Sendika»nın yalnızca işçi sınıfına ait bir kavram olması nedeniyle bazı iş hukukçuları haklı olarak bu kavramın yalnızca işçiler için kullanılmasını savunmaktadırlar. «'Sendika' kelimesi işçilere özgü bir kavram olduğu için sadece işçi kuruluşlarına hasredilmeli, işveren kuruluşları için Almanya'da ve İngiltere'de olduğu gibi 'işveren derneği' (veya 'birliği') gibi deyimler kullanılmalıdır. Kanunkoyucu böyle yapmamıştır. Ama ileride gidilecek bir kanun değişikliğinde bu düşünülebilir.»[5]

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) metinlerinde ve bazı uluslararası metinlerde «sendika özgürlüğü»nün İngilizce karşılığı olarak *freedom of association* ve bunun diğer dillerdeki karşılıkları kullanılmaktadır. Bu terim ile hem işçilerin, hem işverenlerin, hem

de işveren vekili durumundaki yüksek ücretli müdür ve yöneticilerin *(manager)* mesleki örgütlenmesi anlatılmaktadır. Bu terimin kelime kelime Türkçe karşılığı «örgütlenme (kuruluş) özgürlüğü»dür. Oysa «örgüt» sözcüğü çok geniş anlamlıdır. Her türlü dernek, meslek kuruluşu, oda, siyasi parti, genelde «örgüt» sözcüğü ile karşılanmaktadır.

Bazı Batı ülkelerinde dernek kurma ile sendika kurma arasında hukuki terim açısından fark olmaması ve işveren kuruluşlarının farklı terimlerle ifade edilmesi nedenleriyle özellikle uluslararası metinlerde işçi ve işveren mesleki örgütlenmelerini ortak ifade etmek için zorunlu olarak *association* terimi kullanılmaktadır.

Sendika kurma hakkı, özgürce dernek kurma hakkının bir görünüşü olmakla birlikte, çalışma ve yaşama koşullarının düzeltilmesine yönelik sendika hakkı, dernek kurma hakkından daha zorunlu ve daha geniş kapsamlıdır. Ayrıca «sendikaların derneklerde olmayan ve özellikle toplu iş sözleşmesi yapılmasında kendini gösteren *sosyal özerkliğinden* (soziale Autonomie) sözedilmektedir.»[6]

Freedom of association terimini Türkçede «örgütlenme özgürlüğü» ile karşılamak, sendikaların uzun yıllar derneklere benzetilmek istendiği Türkiye'de yanlış anlamalara yol açabilir. «Örgütlenme özgürlüğü» her türlü dernek, siyasi parti ya da meslek odaları kurma özgürlüğü olarak anlaşılabilir. Oysa özellikle ILO metinlerinde *freedom of association* ile anlatılmak istenen işçi sendikaları ile bu sendikaların karşısındaki işveren kuruluşlarıdır.

Bu nedenlerle sendikalara ilişkin metinlerdeki *freedom of association* terimini «sendika özgürlüğü», *right to organise* terimini de «sendika hakkı» olarak çevirmek daha uygundur.

Sendika özgürlüğünün de iki yönü vardır: *Bireysel sendika özgürlüğü* ve *kollektif sendika özgürlü-*

ğü.[7] Bu nedenlerle çağdaş metinlerde sendika özgürlüğünün «çifte temel hak» içerdiği belirtilir.[8]

Bireysel sendika özgürlüğü, işçinin hiç bir sınırlama ile karşılaşmadan özgürce sendika kurma, kurulu sendikalara özgürce üye olma, dilediği sendikayı seçme, özgürce üyelikten ayrılma gibi temel özgürlükleri ile sendikalı işçinin, devlet, işveren ve sendikalar karşısında korunma özgürlüğünü kapsar. Bireysel sendika özgürlüğü beraberinde «sendika çokluğu ilkesi»ni ve sendika üyelerinin sendika çalışmalarına bilinçli, sürekli, etkin ve eşit katılım özgürlüğünü de getirir.

«Sendika çokluğu ilkesi» yalnızca nicel olarak birden çok sendika anlamına gelemez. «Sendika çokluğu» aynı zamanda nitel olarak farklı görüşteki sendikaların varlığını, yani «sendika çeşitliliği»ni de gerektirir.

Kollektif sendika özgürlüğü ise, sendikanın tüzel kişilik olarak bireylerin sahip oldukları haklara; varlığını devlet ve işverenler karşısında koruma, çalışmalarını özgürce düzenleyebilme haklarına sahip olma özgürlüğüdür. Bu özgürlük sendikaların devlet, işverenler ve siyasi partiler karşısında her türlü bağımsızlığının ve «idari özerkliğinin» de bir ifadesidir. *Bağımsızlık*, sendikaların başta gelen niteliklerinden biridir.

«Sendika özgürlüğünün sonucu olarak kuruluşların özerkliği de tanınmış olmaktadır. Kuruluşlar açısından özerklik (Autonomie), bunların kendi faaliyetlerini kendilerinin düzenleyebilmeleri gücünü ifade etmektedir.»[9]

Bireysel sendika özgürlüğü ancak kollektif sendika özgürlüğü ile birlikte anlam kazanır ve yaşama geçirilir. Bu nedenle bu iki sendika özgürlüğü birbirlerini tamamlayan bir bütün oluştururlar.

2. SOSYAL HAKLAR NELERDİR?

Sosyal haklar terimi bugün Türkiye'de genel olarak farklı kullanılmaktadır. Sendikal çevrelerin bir kesimindeki yaygın inanışa göre sosyal haklar toplu sözleşmelerle ücret dışında elde edilen yemek parası, yol parası, okul yardımı, doğum, evlenme, ölüm, tabii afet yardımı, çocuk... parası gibi ödentilere ilişkin haklardır. Sosyal yardımlara ilişkin haklardır.

Üniversite çevrelerindeki bir yaklaşıma göre ise sosyal haklar, yalnızca «kendisine bir şeyler yapma görevi düşen» devletten bazı şeyleri «isteme»ye yarayan haklardır.

Öte yandan çeşitli uluslararası metinlerde ve anayasaların hemen hemen tamamında sosyal haklar ekonomik ve kültürel haklar ile birlikte, onlarla iç içe sayılmaktadır.

Gerçekte *sosyal* sözcüğü günümüzde çok değişik anlamlarda kullanılmaktadır. Sosyal olanı, ekonomik olandan, siyasi olandan ayırmak son derece zordur. Sosyal olmayan hak ve özgürlükleri sıralamak da güçtür. Sosyal sorunlar temelde insanın bedensel, zihinsel ve toplumsal varlık olarak gelişimiyle ilgili sorunlardır. Ancak yine de *sosyal haklar* tanımı üzerinde bir açıklığa ulaşılabilir.

Batı demokrasisi çerçevesinde sosyal haklar, ekonomik ve sosyal dengesizlikleri azaltmaya yönelmiş haklardır. Bu hakların amacı, ekonomik ve sosyal yönden zayıf olan kişi ve toplumsal katmanları, özel olarak korunması gerekli kişi ve grupları korumak, bunların maddi ve manevi varlıklarını geliştirmektir.[10]

Bu nitelikleriyle sosyal haklar sosyal adaletsizliği düzeltici, ekonomik eşitsizliği azaltıcı, emeğin sermaye tarafından sömürülmesine sınırlar getirici işlevlere sahiptir.[11]

«Sosyal eşitsizliklere karşı olma» niteliği ile sosyal haklar sınıfsal bir içeriğe sahiptirler.[13] Yine de sosyal haklar yalnızca «işçi hakları» değildir. Aynı zamanda özel olarak korunması gerekli kimsesizlerin, sakatların, yaşlıların... da haklarıdır.

Öte yandan mülkiyet, ticaret, sözleşme hakkı gibi *ekonomik haklar* ile düşünme ve açıklama, toplantı, dernek kurma hakları gibi hak ve özgürlükleri kapsayan *klasik-liberal hak ve özgürlükler* ile sosyal hakları birbirine karıştırmamak gerekir. Örneğin, kimi zaman sosyal hakların başında sayılan çalışma özgürlüğü sosyal bir hak değil, ekonomik haklardan bir tanesidir. Aynı biçimde dernek kurma hakkı da sosyal bir hak değildir. Uluslararası metinlerde yansız görünmek kaygısıyla işçilerin sendikal hakları ile birlikte sayılan işverenlerin mesleki örgüt kurma hakkı da sosyal bir hak değil, ekonomik haktır.[13]

Uluslararası metinlerde değişik biçimlerde tanımlanan sosyal haklar şöyle sıralanabilir:[14]

— Çalışma hakkı (istihdam olanaklarından, parasız iş bulma hizmetlerinden yararlanma hakkı dahil),

— Sendika hakkı,

— Toplu pazarlık hakkı,

— Grev hakkı,

— Çalışma koşullarıyla ilgili haklar: adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, iş güvencesi hakkı, adil ücret hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı, angarya yasağı, çalışma sürelerinin uygun ölçülerde tutulmasını isteme hakkı, ücretli tatil, haftalık ve yıllık dinlenme hakkı, çalışan çocukların, gençlerin ve kadınların özel korunmasıyla ilgili haklar, yaşına, gücüne, cinsiyetlerine uygun işlerde çalıştırılmayı isteme hakkı, boş zaman bulabilme hakkı,

— İşyerinde yönetime katılma hakkı,

— Parasız eğitim hakkı,

— Mesleki yetişme hakkı,
— Mesleki yönlendirme hakkı,
— Sağlığın korunması hakkı,
— Sosyal güvenlik hakkı,
— Sosyal ve tıbbi yardım görme hakkı,
— Sosyal hizmetlerden yararlanma hakkı,
— Fiziksel ya da akli bakımdan özürlü kişilerin mesleki yetişme, rehabilitasyon ve toplumsal duruma yeniden alıştırılma hakkı,
— Ailenin korunması hakkı,
— Ana ve çocuğun korunması hakkı,
— Beslenme hakkı,
— Konut hakkı,
— Kimsesiz ya da nesebi belli olmayan çocukların korunmasıyla ilgili haklar,
— Parasız adli yardım isteme hakkı,
— Kültürel hayata katılabilme hakkı,
— Fikir emeğinin korunmasıyla ilgili haklar,
— Kamu giderlerine mali gücü oranında katılma hakkı ya da kamu giderlerine mali gücünü aşan bir şekilde katılmaya zorlanmama hakkı,
— Yabancı ülkelerde çalışabilme hakkı,
— Göçmen işçilerle ilgili haklar.

Hukuk bilimi açısından sosyal hakların bir kısmı kişilere, kendisine bazı şeylerin verilmesini, bazı şeylerin yapılmasını isteyebilme olanağı sağlayan haklardır. Devleti bir şeyler yapmaya çağıran isteme haklarıdır. Sosyal haklar yalnız hak sahibi ile devlet arasındaki ilişkileri kapsamaz. Aynı zamanda üçüncü kişilerle, işverenlerle, özel şirketlerle olan hukuki ilişkileri de içerir. Bu nedenle isteme hakları özel kişilere de yöneliktir.[15]

Sosyal hakların temelini oluşturan sendika hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı gibi haklar ise bazı şeyleri özgürce yapabilme, bazı hakları yaşama geçirme olanağı veren, karşı koyma haklarıdır. Bu

haklar özel kişileri ve devleti hak sahibi zararına bir şeyler yapmamaya zorlayabilen haklardır.

Bu haklar karşısında devletin Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi bir şey yapmama, karışmama borcu vardır. Örneğin grev hakkına karışmama, sendika hakkını kısıtlamama gibi hoşgörü görevi vardır.[16]

«Devletin kesin karışması en açık olarak ekonomik ve sosyal haklarda kendini gösterirse de, ekonomik ve sosyal haklar bütünü ile ele alındığında, bunlar arasında da bir ayrım yapılabilir. Bazılarının, tıpkı geleneksel haklarda olduğu gibi, kişilerce uygulanabilmesi için bunları Devletin sadece tanıması yeter, bazılarının ise doğrudan doğruya Devletçe düzenlenmesi gerekir. Sendika kurma hakkı ve grev hakkı birinci bölüme, çalışma hakkı, sosyal sigorta ikinci bölüme sokulabilir. Grev hakkı bazı bakımlardan geleneksel özgürlükler gibidir. Kişinin burada Devletten beklediği bu hakkını ortadan kaldırmaması, uygulanmasına engel olmamasıdır.»[17]

Sendika hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkının oluşturduğu üçlü hak zinciri, sosyal hakların gerçekleştiricisi, güvencesi durumundadır. Bu nedenle bu üç hak, sosyal haklar bütününden ayrı ele alınamaz. Temel hak ve özgürlüklerin bir parçası sayılan sosyal haklar da bu üç temel hak olmadan düşünülemez. Bu üç temel sosyal hak gerçek anlamda yaşama geçirilmeden elde edilen diğer sosyal haklar kalıcı olamaz.[18]

NOTLAR

1) «Sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir; öte yandan da, toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine eriştirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir. «(*Anayasa Mahkemesi*'nin 8-9.2.1972 tarihli 1970/48 E., 1972/3 K. sayılı kararı, *T. C. Resmi Gazete*, Sayı: 14341, 19 Ekim 1972; *Sen-*

dikalar Kanunundaki Değişiklikler Hakkında Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı, DİSK Yayınları No: 8, İstanbul 1972, s. 22. Anayasa Mahkemesi sendika özgürlüğünü biçimde *klasik hak*, özde ise *sosyal hak* olarak kabul etmektedir.

2) A. Can TUNCAY, *İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi*, İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 2097, Hukuk Fakültesi Yayınları No: 462, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1975, s. 2 ve 7.

3) TUNCAY, *a.g.e.*, s. 7; Rüçhan IŞIK, *İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi*, Ankara 1977, s. 15 dipnot.

4) *Webster's Third New International Dictionary*, 1966, v. 3, s. 2422.

5) TUNCAY, *a.g.e.*, s. 336.

6) Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, 6. Bası Nihad Sayâr Yayın ve Yardım Vakfı İşletmesi Yayınları, No: 389-623, İstanbul 1984, s. 258.

7) Bülent TANÖR, *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, May Yayınları, İstanbul 1978, s. 262; ÇELİK, *a.g.e.*, s. 278-284; TUNCAY *a.g.e.*, s. 45-53; Öner EYRENCİ, *Sendikalar Kanunu*, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANKSİS) Yayınları No: 3, İstanbul 1984, s. 42-47.

8) TANÖR, *a.g.e.*, s. 262; EYRENCİ, *a.g.e.*, s. 41-42; TUNCAY, a.g.e., s. 45 ve 50.

9) ÇELİK, *a.g.e.*, s. 277.

10) TANÖR, *a.g.e.*, s. 92-109.

11) Cahit TALAS, «Türkiye'de Sosyal ve Ekonomik Haklar,» *Türkiye'de İnsan Hakları Semineri (9-11 Aralık 1968) Tebliğler, Tartışmalar*, Ankara Üniversitesi Yayınları No: 256, Ankara 1970, s. 217-233.

12) «Sosyal haklar çalışanların sahip oldukları haklardır, çalışanların hakları olarak sosyal haklar sınıf haklarıdır, daha açık olarak emekçi sınıf haklarıdır.» Georges BURDEAU; aktaran Ayferi GÖZE, *Sosyal Devlet Sistemi*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 2175, İstanbul 1976, s. 112.

13) «Sendikalar esas itibariyle işçiler tarafından meydana getirilen bir topluluktur. İşçi sendikaları işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltmeye yönelmiş kuruluşlardır. Bundan dolayıdır ki, sendika herşeyden önce işçilere özgü bir kavramdır. İşveren sendikaları ise işçi sendikalarının istemlerine karşı bir karşıt kuvvet sağlamak için işverenlerin meydana getirdikleri sendikalardır. Bunların dernek yerine sendika terimini kullan-

maları iş hukuku ve özellikle toplu sözleşme rejiminin teknik bir gereğidir.» Turhan ESENER, *İş Hukuku*, Yeniden Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 374, Ankara 1975, s. 253.

14) Sosyal haklar kataloğu için bkz. TANÖR, *a.g.e.*, s. 101-102.

15) TANÖR, *a.g.e.*, s. 14-23.

16) GÖZE, *a.g.e.*, s .117.

17) İlhan F. AKIN, *Temel Hak ve Özgürlükler*, Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 1595, Hukuk Fakültesi Yayınları No: 347, İstanbul 1971, s. 119.

18) Faruk PEKİN, «Sosyal Haklar Bütünlüğü», *Ortak Kitap-İşçi Hakları*, YAZKO Yayınları, İstanbul 1984, s. 74; Faruk PEKİN, «Sosyal Haklar ve Uluslararası Kaynakları», *İktisat Dergisi*, Sayı: 240, Kasım 1984, s. 41.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL HAKLARIN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

Yasal düzenlemelerin ve sözleşme maddelerinin teknik ayrıntıları içinde bazı maddi yanılgılara düşmemek ve sosyal hukuk sorununun tarihsel boyutlariyle ve ekonomik, sosyal, siyasi ve ideolojik bağlamları içinde algılayabilmek için, sosyal hakların hangi ekonomik, sosyal, siyasi ve ideolojik koşullarda doğduğunu *kısaca* tartışmamız gereklidir.

1. KLASİK HAK VE ÖZGÜRLÜKLER

Sosyal haklar ve onun bir parçası olan sendikal hak ve özgürlükler, klasik hak ve özgürlüklerden sonra, klasik hakların da belli ölçülerde yaşama geçirildiği bir ortamda, farklı toplumsal sınıf ve katmanların talebi ve mücadelesi ile, farklı ekonomik, sosyal, siyasi koşullarda doğdu ve farklı dinamiklerle gelişti.

Kapitalist toplumsal biçimlenme sürecinde, feodal yükümlülük ve ayrıcalıklara karşı, bireysel özgürlükler elde etme ve ulusal toplumlar yaratma yolunda verilen mücadele 17., 18. ve 19. yüzyıllarda klasik hak ve özgürlüklerin tanınmasını sağladı.

Bu haklar özellikle Batı Avrupa'da ve ABD'de yükselmekte olan yeni bir sınıfın, burjuvazinin, feodal toplumun ekonomik, siyasi ve hukuki örgütlenmesine karşı verdiği mücadeleden doğdu.

Avrupa'da feodal düzende feodal beyler ile köylüler arasında sürekli bir mücadele vardı. Beylerin malı sayılan topraklara ait kabul edilen köylüler daha özgür, daha onurlu bir yaşam için sık sık isyan ediyorlardı. Özgürlük gönüllü olarak kendilerine verilmeyince, onu güçlü derebeylerden, krallardan zorla almak istiyorlardı.

Kırsal kesimde köylüler özgürlük için isyan ederken, yavaş yavaş büyüyen, gelişen şehirlerde *(burg)* ticaretle, imalatçılıkla zenginleşen yeni orta sınıfın çıkarları da feodal beylerle çelişmeye başlamıştı. Şehirli, kentsoylu anlamında *burjuvazi* olarak adlandırılan büyük imalatçıların, tüccarların, bankerlerin oluşturduğu ve devletlere bile borç vermeye başlayan bu yeni sınıf ekonomik gücüne orantılı bir politik güce sahip olmak durumundaydı. Bunun için de feodal yasaların, feodal hukuk düzeninin baştan aşağı değişmesi gerekiyordu. Burjuvazi ile feodalite arasındaki bu uzlaşmaz çelişki, feodalizmden kapitalizme geçişi zorunlu kılan sürecin sonucuydu.

Ticaretteki ve sanayideki feodal düzene has kısıtlamalar, baskılar; küçük gruplara tanınan ayrıcalıklar; çağını dolduran usta-kalfa-çırak hiyerarşisine dayalı lonca örgütlenmelerinin, korporasyonların ve eski yasaların varlığı, ticaretin, sanayinin ve bankacılığın gelişimini kösteklemeye başlamıştı.

Burjuvazinin ekonomik ve toplumsal örgütlenmesi, yeni bir siyasi iktidarı, yeni bir hukuku, bunlar da yeni düşünceleri gerektiriyordu.

Feodal baskı ve ayrıcalıklara karşı verilen mücadelede *özgürlük* ve *eşitlik* kavramları temel noktalar oldu. İktisadi liberalizm, «bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler» politikası, doğal hukuk, demokratik ege-

menlik teorileri, sosyal sözleşme kavramları, özellikle Fransa'da *ansiklopedistler* olarak adlandırılan yazar ve düşünürlerin çevresinde gelişen aydınlanma felsefesi, yeni sınıfın ihtiyaç duyduğu düşünsel temelleri sağladı.[1]

Yükselen yeni sınıf artık geniş halk yığınlarını *özgürlük, kardeşlik, eşitlik* ilkeleri etrafında feodal beylere karşı, monarşilere karşı seferber edebilecek bir siyasi zemini bulmuştu. Feodaliteye karşı verilen mücadele kendini en belirgin biçimde *1789 Büyük Fransız Devrimi*nde ortaya koydu.

İngiltere'de Kral Yurtsuz John'a karşı daha değişik koşullarda verilen mücadelede ulaşılan ve ilk temel özgürlük belgesi olarak kabul edilen *Magna Charta Libertatum*'dan (Büyük Özgürlük Fermanı 1215) bu yana 17., 18. ve 19. yüzyıl devrimleri beraberlerinde *klasik hak ve özgürlükler* olarak adlandırılan yeni bir haklar demeti getirmişti.

İngiltere'de çeşitli devrimci atılımları içeren süreçte 1628, 1679, 1689 tarihli çeşitli *insan hakları bildirileri (Petition of Rights, Habeas Corpus Act, Bill of Rights)* ile özgürlüklerin sınırları genişletildi.

Amerikan Devriminin ürünü olan iki belgede; Virginia Anayasasının başına konan *İnsan Hakları Bildirisi* (12 Haziran 1776) ve *Birleşik Devletler Bağımsızlık Bildirisi*'nde (4 Temmuz 1776) kişi hak ve özgürlüklerinin ilkeleri sıralandı.

Büyük Fransız Devriminde ilan edilen 1789 tarihli *Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi*'nde klasik hak ve özgürlükler daha sistemli bir biçimde dile getirildi.

İnsanların doğuştan bir takım haklara sahip oldukları, bu hakların devletten önce var olduğu ve bunların doğal, kutsal, başkalarına devredilmeyen, zaman aşımına uğramayan haklar olduğunu belirten İngiliz, Amerikan ve Fransız hak bildirilerinde ilk kez sistemli bir biçimde dile getirilen belli başlı klasik

hak ve özgürlükler şunlardı: düşünce özgürlüğü, dernek kurma hakkı, toplantı ve gösteri yürüyüşleri hakkı, dini özgürlükler (inanç ve ibadet özgürlükleri), eşitlik hakkı, kişi dokunulmazlığı, konut dokunulmazlığı, kişi güvenliği hakları, mülkiyet hakkı, ticaret ve sanayi özgürlüğü, çalışma özgürlüğü, dilekçe hakkı, seçme ve seçilme hakkı, kamu hizmetlerine girme hakkı, tarafsız bir yargıç önünde yargılanma hakkı, diğer yargısal güvence hakları, direnme hakkı...[2]

Özgürlük, kardeşlik ve eşitlik ilkeleri üzerine temellendirilen, evrensel ve soyut bir üslup içinde kaleme alınan, «sınıflarüstü» bir görüntüye sahip bu hak ve özgürlükler gerçekte bu mücadelenin başını çeken kapitalist sınıf açısından somut ve sınıfsal niteliklere sahipti. «1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi burjuva düşüncesinin bir yankısıdır... burjuvaların çok önem verdikleri eşitlik ve mülkiyet temel haklar olarak benimsenmiştir.»[3]

Hukuken eşitlik, fiilen eşitsizlik getiren klasik hak ve özgürlükler o dönem için esas olarak yeni sınıfın kullanabileceği hak ve özgürlükleri içeriyordu.

Yurttaşlar kağıt üzerinde yasalar önünde eşitti, ancak düzenin acımasız ekonomik ve sosyal yasaları karşısında tek başlarına bırakılmışlardı. Gerçekte, yeni yasalarla, doğmakta olan kapitalizmin hukuksal çerçevesi çiziliyordu.

Hak bildirileri bireyci bir hukuk yaklaşımına sahiptiler. Örneğin, liberal doktrine uygun biçimde getirilen *sözleşme serbestliği* ilkesi gereğince kişi ile devlet arasında meslek kuruluşu, dernek ya da sendika sokulmuyordu. Bireyci haklar demeti ile işçiler birbirinden koparılıyor, işverenler karşısında yalnız bırakılıyordu.

Bireyin özgürleşmesini öne çıkarıp, her türlü müdahaleye karşı çıktığını belirten, bu arada sendikaları da bireyin sözleşme yapma özgürlüğüne müdaha-

le eden örgütler olarak tanımlayan hukuk anlayışının en tipik örneği 1791 tarihli *Le Chapelier Yasası*'dır.

Fransız Devriminin bu ünlü belgesi, loncalar gibi gelişmenin ayakbağı haline gelen örgütlenmeleri ortadan kaldırmak ve bireyi özgürleştirmek gerekçesiyle, klasik haklardan sayılan akit serbestliği ilkesine dayanarak çalışanlara sendikalar dahil her türlü örgütlenmeyi yasaklıyordu. Yasanın gerekçesinde milli iradenin belirebilmesi ve bireylerin özgürleşebilmesi için birey olarak işçilerin kişisel özgürlüğünü kısıtlayan ve birer aracı gibi görülen meslek kuruluşlarından, sendikalardan, onların hiyerarşik yapısından kurtulmaları gerektiği öne sürülmüştü.[4]

Ferdi hizmet akdini (bireysel bağıt düzeni) savunan Le Chapelier Yasası, sömürüyü hukukileştirirken, gerçekte günümüzün tüm anti-sendikal görüşlerini de dile getiriyordu.

Klasik hak ve özgürlüklerin anayasalarca ve yasalarca tanınması sürecinde kapitalistlerin en büyük korkusu çalışanların ortak davalarının bilincine varması ve bunun sonucunda kendi örgütlerinde bir araya gelerek çıkarlarını savunmaları oldu. Bu nedenle klasik hak ve özgürlüklerin beşiği olan ülkelerde *mesleki birleşme hakkı (coalition)* uzun yıllar tanınmadı.

Daha 1776'da klasik iktisadın kurucularından Adam Smith bu durumu şöyle anlatıyordu:

«Emeğin yaygın ücretinin ne olduğu, her yerde, çoğunlukla çıkarları hiç bir biçimde aynı olmayan bu iki taraf arasında yapılan sözleşmeye bağlıdır. İşçiler mümkün olduğu kadar çok almak, patronlar mümkün olduğu kadar az vermek isterler. Birinciler emeğin ücretini artırmak, ikinciler ise azaltmak amacıyla kendi aralarında birleşmeye yönelirler.

«Ancak bu iki taraftan hangisinin olağan koşullarda anlaşmazlıkta daha elverişli durumda olduğunu ve diğerini kendi istekleri doğrultusunda uzlaş-

maya zorladığını tahmin etmek güç değildir. Patronlar sayıca az oldukları için daha kolay birleşebilirler; ayrıca yasalar da birleşme yetkisi verir ya da en azından yasaklamaz, oysa işçilerin birleşmesini yasaklar. Parlamentonun, çalışmanın fiyatını indirmek amacıyla birleşmeye karşı çıkardığı bir tek yasa yoktur; ama yükseltmek için birleşmeye karşı pek çok yasa vardır...

«Patronlar arasındaki birleşmelerden nadiren, işçiler arasındaki birleşmelerden ise sık sık söz edildiğini duyarız. Buna bakıp patronların nadiren birleştiklerini sanan, hem konudan, hem de dünyadan habersiz demektir. Patronlar emek ücretlerini varolan düzeylerinin üstüne çıkarmamak için her zaman ve her yerde, zımni ama sürekli ve düzgün bir birleşme içindedirler... Patronlar bazen emek ücretlerini bu düzeyin de altına düşürmek için aralarında özel birlikler oluştururlar... Bu birleşmeler uygulama anına kadar hep tam bir sessizlik ve gizlilik içinde gerçekleştirilir... Bu durumlar karşısında patronlar diğer taraf kadar gürültücüdür. Ve kamu görevlilerinin yardımını; hizmetçi, işçi ve zanaatkârların birleşmelerine karşı çıkarılmış aşırı sert yasaların insafsızca uygulanmasını bağıra çağıra istemekten hiç vazgeçmezler.»[5]

2. SOSYAL HAKLAR

«Dünyanın atelyesi» olarak adlandırılan İngiltere'de başlayan ve daha sonra Avrupa ve ABD'ye yayılan *sanayi devrimi* ekonomik, sosyal ve kültürel yapıları altüst etti. Kapitalizm ile birlikte ortaya çıkarları çelişik iki temel sınıf çıktı: kapitalist sınıf ve işçi sınıfı.

Kapitalist gelişme, fabrikalar, işçilerin bir sınıf olarak ortaya çıkmalarının, iletişim ve işbirliği olanakları ile birlikte sınıf bilincine ulaşmalarının nesnel koşullarını yaratmıştı.

Sanayi devrimi ile birlikte insanların bedensel, zihinsel ve ruhsal varlıklarına ve gelişmelerine ilişkin bütün sosyal sorunlar yoğunlaştı. Sömürü ve baskı, açlık, yoksulluk, sefalet, işsizlik, hastalık gittikçe artan boyutlarda sürüyordu.

Öte yandan makinelerin kapitalist biçimde kullanımı, işbölümü, üretim biçiminin dayattığı koşullar, işçileri iş sürecinde makinenin basit bir uzantısı durumuna getirdi. Kendi çalışmasının koşullarını belirleyemeyen, çalışmasını denetleyemeyen, kendi ürettiği ürünü edinemeyen, «özgür» işçi kendi kendisine yabancılaştı.

Soyut ve evrensel üslûp içinde «bütün insanları» eşit olarak kapsadığı iddialarına rağmen klasik hak ve özgürlükler, insan haklarının yaşama geçirilmesi yolunda yeterli olamamıştı. Yeni yeni haklar gündeme geldi. Hukuki anlamda bireylere tanınmış olsa da topluca kullanılabilecek haklara geçiş süreci kaçınılmaz oldu.

İktisadi açıdan güçsüz olan emekçi kitleler, çıkarları doğrultusunda ekonomik, sosyal ve siyasi eşitsizliklere tepki göstermekte gecikmediler. Bu toplumsal tepkinin, toplumsal muhalefetin öncülüğünü bu kez, diğer emekçilere oranla siyasi bilinç ve örgütlenme yeteneği üstün olan işçi sınıfı yapıyordu.

Emekçilerin mücadelesi, ekonomik, sosyal ve siyasi talepler ile siyasi iktidar mücadelesini içeriyordu. Ekonomik ve sosyal talepler öncelikle çalışma koşullarının düzeltilmesi, kadın ve çocuk işçi çalıştırılmasının belli esaslara bağlanması, sendika, toplu pazarlık ve grev hakkının tanınması gibi ana konuları içeriyordu. Siyasi talepler de seçme, seçilme ve siyasi parti kurma hakkını kapsıyordu.

Emekçilerin bu mücadelesinde önemli toplumsal hareketler Avrupa'yı saran *1848 Devrimleri* ile İngiltere'de siyasi hakları elde etmeye yönelik *Chartist Hareket* oldu.

Sosyal tepki ve getirdiği mücadeleler sonuçta ortaya bir *sosyal haklar* demeti çıkardı. İlkin, 1848 devrimlerinin izini taşıyan 1848 Fransız Anayasasınca tanınan bu haklar daha sonra Almanya'da, İngiltere'de, İsviçre'de çeşitli sosyal yasalarca tanındı.

1789 Fransız Devrimi, hukuki eşitlik ilkeleri getirmişti. 1848 Devrimleri ise iktisadi eşitlik ilkelerini gündeme soktu.

Bu süreç içinde sosyal haklar, sürekli olarak ekonomik haklarla çatışma halinde ortaya çıktı. Örneğin toplu pazarlık hakkı, klasik hak bildirileriyle, Le Chapelier Yasası gibi yasalarla sağlama alınan sözleşme serbestliği ilkesine aykırı bulundu ve uzun yıllar kabul edilmedi.

Sosyal haklar mücadelesinde ilk elde edilen haklardan biri sendika hakkı oldu. Sendika hakkının kazanılması ile birlikte yasal olarak çalışmaya başlayan sendikaların daha sonraki sosyal haklar mücadelesinde önemli işlevleri oldu.

Sanayi devrimiyle birlikte büyük işletmelerde bir araya gelen işçiler işsizlik nedeniyle aralarındaki korkunç rekabet yüzünden ilkin tek tek hak aradılar. Ancak acı deneyler onları birleşmeye zorladı. Kısa zamanda toplumsal konumlarının ve çıkarlarının aynı olduğunu kavradılar ve aralarındaki rekabeti dayanışmaya dönüştürdüler.

Önceleri eski örgütlenmelerin uzantısında yardımlaşma sandıkları, hayır dernekleri biçiminde gerçekleşen örgütlenmeler, uzun, kahredici, ölümcül deneyler içinde öz ve biçim değiştirerek, işçilerin demokratik, sınıf ve kitle örgütleri olan sendikalar biçimini aldı.

Sosyal hakların kazanılması, korunması ve geliştirilmesi yolunda mücadele eden sendikaların işçilerin mesleki örgütleri olarak tanınmaları uzun yıllar gerektirdi.

«Tek tek ülkelerde sendika özgürlüğü ancak, bazen kan dökülmesini de içeren, uzun ve acı mücadeleler ile kazanıldı. Şimdi genel olarak geride bırakılan ilk dönemlerde özellikle işçilerin giriştiği her örgütlenme çabası fesatçılık biçimi olarak kabul edildi ve öyle cezalandırıldı.»[6]

İngiltere'de 1721 yılında Cambridge Terzileri Davasında yargıç şöyle karar veriyordu: «her çalışan kendi ücretini yükseltmek için, elinden gelebilirse, ısrar edebilir; ancak birkaçı bu amaçla bir araya gelirse, bu illegaldir ve fesatçılık suçu ile cezalandırılır.»[7]

Sözde liberalliğin her türlüsünün savunulduğu bir dönemde o zamanki İngiliz Parlamentosuna, o günün yargıçlarına göre, ücretin saptanması serbest pazara bırakılamazdı. Ücret için toplu pazarlık söz konusu olamazdı. Bu nedenle ücretlerini artırmak için bir araya gelenler, gizli ittifak kuran, asi, ihtilalci kişilerdi. Bu tür kişileri bir araya getiren kuruluşlar da gizli, fesat *(conspiracy)* örgütleriydi.

İngiltere'de 1800 tarihli Birleşme Yasası, ücret ve çalışma koşullarını geliştirmeye yönelik her anlaşmayı, bu amaçlı toplantılara katılmak için propaganda yapmayı ve bu amaçla dernek oluşturmayı suç kabul etmişti. Bu tür sınırlamalara rağmen daha adil, daha özgür bir toplum için verilen mücadele çeşitli biçimlerde sürdü. İngiltere'deki *kooperatifçilik hareketi* bazı sosyal hakların daha geniş kitlelerce anlaşılmasında önemli bir araç oldu.

İşçilerin sendikal mücadeledeki en etkin araçları *GREV* oldu. İşçilerin işverenlerle karşılıklı ilişkilerini çatışarak düzenlemeye yönelik grev hakkı zamanla yasalarca tanındı.[8] 1830 sonrasında Fransa, İngiltere, Belçika önemli grevlere sahne oldu. Bu grevlerin bir kısmı siyasi nitelikli idi.

İşçilerin sendikaları aracılığıyla sürdürdükleri ekonomik mücadele, sömürünün sınırlanması, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi mücadele-

siydi. Ancak işçilerin tek mücadele biçimi değildi. İşçilerin temel mücadele biçimi siyasi mücadeleydi. Bunun da araçları sendikalar değil, siyasi partilerdi.

İşçiler deney içinde toplumsal gerçeklerin bir yansıması olarak hukukun bir çerçeve getirdiğini ve ekonomik, sosyal ve kültürel çıkarların korunması ve geliştirilmesinde bunun bir dayanak olduğunu anladılar.

Bu arada işçilerin ekonomik ve demokratik mücadelesinin devleti güçlendireceğini söyleyen, genel grevle, sendikalarla devrim yapmaya kalkışan anarşist ve anarko-sendikalist akımlarla, sendikaları ihtilal aracı ya da sınıf egemenliğinin aracı olarak kabul eden ya da sendikalara doğrudan siyasi işlevler yükleyen anlayışlarla mücadele ettiler.

Öte yandan işçiler yine deney içinde sosyal hakları uluslararası düzeyde, dayanışma içinde savunmayı öğrendiler. Sermayenin yoğunlaşması emeğin toplulaşması, çokuluslu tekellerin ortaya çıkışı işçilerin uluslararası düzeydeki hareketini daha da yaygınlaştırdı.

Sendikalar bütün ülkelerde zamanla güçlendiler. Büyük mal varlıklarına sahip siyasi iktidarları etkileyen örgütler durumuna geldiler. Emek-gücünü en iyi koşullarda satan birer kuruluş olmaktan ötede, siyasetle uğraşan, siyasi işlevleri de olan demokratik kuruluş biçimini aldılar.

Kapitalizm ile birlikte ortaya çıkan ve kurumlaşan sendikalar yaklaşık 150-200 yıldır sendikal hak ve özgürlükler mücadelesi vermekteler.

Sosyalist düşünce ve eylem, ulusal ve uluslararası düzeylerde özellikle 1848'den sonra sosyal hakların oluşumunu ve tanınmasını sürekli ve olumlu bir biçimde etkiledi.

T.C. İçişleri Bakanlığının bir yayınında sosyalizmin sendikal mücadeledeki yeri şöyle belirtilmektedir:

«Sonraları, sosyalist fikirlerin tesirleri altında, anî ve bilvesile teşriki mesai yerine Daimi Birlikler kaim oldu. Bunlar, amele vaziyetinde, sadece geçici bir salâh elde etmeği derpiş etmiyorlardı; çalışma için ekonomik hayatta hak addettikleri mevkii esaslı ve kat'i bir surette temin eylemek istiyorlardı. Sendika böylece doğdu... Doğan sendika müesseseleri, çok geçmeden devletin husumetile karşılaştı.»[9]

Çarlık Rusyası'nda gerçekleştirilen 1917 Ekim Devrimi'nden sonra ilan edilen 4 Ocak 1918 tarihli «Emekçi ve Sömürülen Halkın Hakları» Bildirisi tüm dünyada insan hakları demetini derinden etkiledi.[10]

Sovyet Devriminin etkilerinden kaçınma ve ihtilal korkusu, çeşitli devletleri sosyal hakları tanımaya, varolanları geliştirmeye zorladı. Savaşın getirdiği sosyal sorunlar da devletleri sosyal haklara karşı daha hoşgörülü olmaya itti. O güne kadar sosyal haklara, işçi sendikalarına, işçi temsilcilerine en sert tepkileri gösteren ülkelerde bile, sosyal haklara, işçi sendikalarına karşı bir yumuşama oldu. 1919'da Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kuruldu.

Böylesi bir ortamda I. Dünya Savaşı sonrasında yapılan anayasalarda 1789 modeli klasik hak ve özgürlükler demeti aşılmak zorundaydı. 1917 Meksika, 1919 Alman ve 1931 İspanyol anayasaları varolan nesnel koşulların uzantısında sosyal hakları geniş biçimde ilk düzenleyen, çeşitli sosyal yükümlülükler getiren anayasalar oldular.[11]

II. Dünya Savaşı sırasında ABD Devlet Başkanı Franklin D. Roosevelt'in *Dört Özgürlük Nutku* (1941), Roosevelt ile birlikte İngiltere'nin o zamanki Başbakanı Winston Churchil arasında imzalanan *Atlantik Bildirisi* (1941), *Birleşmiş Milletler Bildirisi* (1942) ve ILO'nun *Philadelphia Bildirisi* (1944) sosyal haklar yönünden kalıcı sonuçlar üretti.[12]

Roosevelt'in üçüncü kez devlet başkanlığına seçilmesinden kısa bir süre sonra 6 Ocak 1941 tarihinde

ABD Kongresine yaptığı ve *Dört Özgürlük Nutku* olarak bilinen çağrısı o dönemin koşullarını yansıtması, emekçilerin daha geniş özgürlük taleplerinin boyutlarını göstermesi açısından ilginçtir. Roosevelt oldukça uzun olan bu nutkunda şu dört temel özgürlük üzerinde durdu:

«Güvenliğe kavuşturmak için uğraştığımız gelecek günlerde, dört temel insan özgürlüğü üzerine kurulu bir dünya bulacağımızı umuyoruz.

«Bu özgürlüklerin birincisi, dünyanın her yerinde konuşma ve açıklama özgürlüğüdür.

«İkincisi, dünyanın her yerinde herkesin tanrıya dilediği biçimde tapınma özgürlüğüdür.

«Üçüncüsü, yokluktan kurtulma özgürlüğüdür. Bu, dünyanın her yerinde her ulusa halkı için sağlıklı bir barış ortamını sağlayacak ekonomik anlayış demektir.

«Dördüncüsü, korkudan kurtulma özgürlüğüdür. Bu, dünyanın her yerinde her ulusun komşusuna karşı fiziksel şiddet uygulayamayacağı duruma gelinceye kadar dünya çapında etkin biçimde sürdürülecek silahların azaltılması, demektir.»[13]

Roosevelt ile Churchil arasında «ülkelerinin ulusal siyasetlerindeki, dünyada daha iyi bir geleceğe yönelik umutlarının dayandığı belli bazı ortak ilkeleri» açıklayan 14 Ağustos 1941 tarihli *Atlantik Bildirisi*'nde şu temel ilkeye yer verildi: «Beşincisi, herkese daha ileri çalışma koşulları, ekonomik ilerleme ve sosyal güvenlik sağlamak amacıyla, ekonomik alanda tüm uluslar arasında tam bir işbirliğinin yaratılmasını arzu etmektedirler.»[14]

II. Dünya Savaşı sırasındaki ve sonrasındaki belli gelişmelerin uzantısında çeşitli sosyal haklar, genellikle toplumsal sınıflar arasındaki dengeyi yansıtan[15] çeşitli ülke anayasalarınca tanındı. Böylece «yardımseverlik», «insancıllık» kapsamı içinde görülmek istenen sosyal konular birer hak konusu oldular.

Ekonomik, toplumsal, siyasi ve ideolojik koşullar hem bu gelişmeye uygundu, hem de bunu gerektiriyordu. Fransız, Federal Alman, İtalyan, Belçika, Hollanda anayasaları bu gelişmenin örnekleridir.[16]

1958 tarihli Fransız Anayasası ile yürürlükte tutulan 1946 Fransız Anayasasının «Başlangıç» bölümünde belli başlı sosyal ve ekonomik haklara yer verildi. 1948 İtalyan Anayasası sosyal ve ekonomik haklarda daha da ileri giderek bu hakları 4 bölüm içinde ayrıntılandırdı. 1948 İtalyan Anayasasının 1. maddesinde demokratik cumhuriyetin *«çalışma esasları üzerine kurulmuş»* olduğu belirtildi.

II. Dünya Savaşı sırasında faşizme karşı verilen mücadelenin uzantısında ve II. Dünya Savaşı sonrasında başta sendikalar olmak üzere çok sayıda demokratik kuruluşun yoğun kampanyası sonucunda insan hakları konusunda yaratılan kamuoyunun baskısı ile 1948'de sosyal hakları uluslararası düzeyde ilk kez sistemleştiren Birleşmiş Milletler *İnsan Hakları Evrensel Bildirisi* ilan edildi.

Öte yandan ulusal kurtuluş hareketlerinin sürdüğü ülkelerde bağımsızlık ve demokrasi mücadelesi ile sosyal haklar için verilen mücadele iç içe biçimde gelişti. Bu ülke anayasalarında, çağdaş anayasalarda ulaşılan haklara ve BM İnsan Hakları Evrensel Bildirisindeki esaslara uyma kaygusuyla çeşitli sosyal haklara kolaylıkla yer verildi.

Devletlerin sosyal haklar konusundaki tavrı önce yasaklama, sonra fiili hoşgörme, daha sonra da yasal tanıma biçiminde gelişti. Devletlerin hem *koruyucu ve düzenleyici*, hem de *yasaklayıcı ve baskıcı* yönleri bir bütün oluşturuyordu.[17]

Kapitalizmin 1929 ve onu izleyen yıllardaki bunalımları ve II. Dünya Savaşının getirdiği ekonomik ve toplumsal sorunlar, devletlerin iktisaden güçsüzler lehine sosyal alana karışmaşını zorunlu kıldı. Böylece

«sosyal devlet», «refah devleti» kavramları geliştirildi.

Sosyal devlet anlayışı gerçekte emekçilerin sosyal eşitsizliklere karşı gösterdiği tepkinin bir ürünüydü. Ancak devletin sosyal alana karışması demek olan «sosyal politika» eninde sonunda yürütülen iktisadi politikaya bağımlıydı. İktisadi politikayı da, siyasi etkenler, siyasi iktidarın sınıfsal yapısı belirliyordu. Sosyal haklar bir ülkedeki sosyo-ekonomik yapıdan bağımsız ele alınamazdı.

Bir toplumda çalışma ilişkileri ve çalışma koşulları, dolayısıyla sosyal haklar önemli ölçüde o toplumun sosyo-ekonomik yapısınca, ekonomik, sosyal ve hukuksal düzenince belirlenmekteydi.

Bu süreç içinde liberal ve devletçi ideolojiler özleri gereği sendikacılığa karşı çıktılar. Liberalizm rekabeti önledikleri gerekçesiyle sendikacılığı kabul etmezken, devletçi ideolojiler de devlet örgütü dışında özerk bir kuruluş tanımıyorlardı. Devletçi ideolojilere göre sendikalar var olabilirdi, ama ancak devlete bağımlı, güdümlü olarak.

3. SOSYAL HAKLARIN TANINMASINA YOL AÇAN NEDENLER

Sosyal haklara ilişkin tartışılması gereken bir başka konu da başta işçiler olmak üzere emekçilerin bu hakları dayatmaları sonucu mu elde ettikleri; yoksa bu hakların kendilerine «ihsan» olarak tepeden inme mi verilmiş olduğudur.

Öncelikle sorunun böylesine kestirmeci anlayışlarla tartışılmasının yanlış olduğunu belirtmek istiyoruz.

Emekçiler yüzyıllar süren bir zaman dilimi içinde sosyal haklar için mücadele verirken, egemen yönetici sınıf ve tabakalar da değişik ortamlarda, değiş-

şik tarihsel dönemlerde, değişik sosyal hakları kabul etmeyi çıkarlarına aykırı bulmadılar. Kabullendikleri bazı hakları sınırlamak için de daha sonra yoğun mücadele verdiler.

Bu açıdan sosyal haklar hem *mücadele*, hem de *uzlaşma* ürünüdürler.

Sosyal hakların yasalarca, anayasalarca, uluslararası sözleşmelerce, yargı organlarınca tanınmasının ve varolanların geliştirilmesinin üç temel nedeni vardır:

I. Ekonomik ve Sosyal Nedenler,

II. Siyasi Nedenler,

III. Kültürel, İnsancıl, Ahlâki Nedenler.

I. Ekonomik ve Sosyal Nedenler:

Bu nedenler de iki başlık altında incelenebilir:

a) Rekabet Eşitliği Zorunluluğu,

b) Üretim Sürecindeki Gelişmeler.

a) *Rekabet Eşitliği Zorunluluğu*

Sanayi Devriminin daha ilk günlerinde yeni üretim koşullarının getirdiği sosyal sorunlarla karşı karşıya kalan birçok işadamı ekonomik nedenlerle, insancıl duygularla kendi fabrikalarında çalıştırdıkları işçilere özel koruma önlemleri uyguladılar.

Örneğin çocuk işçi yaşını yükselttiler. Çalışma saatlerini azalttılar. Özellikle İngiltere'de Robert Owen, Sir Albert Peel gibi işadamları bu çabanın önde gelen örnekleri oldu.

Kendi işçilerine daha ileri düzeyde sosyal kolaylıklar sağlayan işadamları sosyal harcamaların maliyeti nedeniyle diğer işverenler karşısında rekabet edemez duruma geldiler. Sosyal harcamaları yüksek

olanlar, diğerleri karşısında rekabet eşitsizliğini gidermek, haksız rekabeti ortadan kaldırmak amacıyla ülke çapında ortak bir siyaset izlenmesini istemeye başladılar. Ülke düzeyinde tüm işverenlerin uyacakları zorunlu yükümlülüklerin asgari çerçevesini saptayan yasal düzenlemeler getirilmesini savundular. Bu yolda önemli mevziler de elde ettiler. O kadar ki, İngiltere'de sosyal siyasete ilişkin ilk önemli yasa kabul edilen 1802 tarihli Çocukları Koruma Yasası «Robert Peel's Morals and Health Act» (Robert Peel Ahlâk ve Sağlık Yasası) olarak adlandırıldı.

Aynı biçimde ülkeler arasındaki haksız rekabetin ortadan kaldırılması için uluslararası düzeyde de ortak standartların saptanması istendi. Sosyal sorunların getirdiği mali yüklerin ülkeler arasındaki rekabeti olumsuz etkilemesi, ister istemez çeşitli biçimlerde tanınmış bulunan sosyal hakların diğer işkollarındaki ve diğer ülkelerdeki çalışanları da kapsamasını zorladı.

«Şu halde emeğin ciddi şekilde korunmasından doğan bu kabil masrafları göze alan bir milli ekonomi, aynı nevi masraflardan uzak kalan diğer bir memleketle, cihan pazar ve piyasalarında rekabet etmek imkanlarından yoksun kalacaktır. Bundan dolayı, bu şiddetli rekabet mücadelesinde, tarafların aynı şartlara sahip olmalarını emniyet altına almak bakımından emeğin korunmasıyla ilgili bütün tedbirleri, hiç bir istisna gözetmeksizin, bütün sanayi memleketlerine teşmil etmek zarureti meydandadır.»[18]

Öte yandan kapitalist ülkeler arasındaki ekonomik bütünleşme eğilimi çeşitli ülkeler arasında sosyal mevzuatların birbirlerine yakınlaştırılmasını getirmektedir.

Bu olgu özellikle Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) örneğinde çok açık biçimde gözlenebilir. AET'yi oluşturan ülkeler üye devletler arasındaki bütünleşmeyi köstekleyecek mevzuat ve uygulama farklılık-

larını ortadan kaldırmak için aşırı çaba harcamak zorundadırlar.

AET'yi kuran 25 Mart 1957 tarihli *Roma Antlaşması*'nın «Sosyal Politika» başlıklı Üçüncü Ayırımında yer alan 117. maddede şöyle denilmektedir:

«Üye devletler işçilerin hayat ve çalışma şartlarının düzeltilmesi ve böylece bir gelişme süresi içerisinde onların eşitliğini mümkün kılma zarureti üzerinde mutabıktırlar.

«Üye devletler böyle bir gelişmenin hem sosyal düzenlerin ahenkleştirilmesine hizmet eden Ortak Pazar'ın işlemesinden hem de bu Andlaşmada öngörülen usullerden ve kanunî ve idarî hükümlerin yakınlaştırılmasından doğacağı kanaatindedirler.»[10]

İşte bu tür ekonomik zorunluluklar sosyal mevzuatların yakınlaştırılmasını, birörnekleştirilmesini, birbirleriyle uyumlu kılınmasını gerekli kılmaktadır.

«Topluluk ülkelerinde son derece farklı niteliklere sahip olan endüstriyel ve sosyal eğilimler, ticaret ve ekonomik gelişmeyi engelleyebilir... Avrupa Anlaşmaları'nın temel ilkelerinden biri olan sağlıklı rekabet koşullarını yaratmak, belli başlı düzenlemelerin, bazı şirketlere, diğerlerine oranla daha ağır yük yüklemesine yolaçmamasını gerektirmektedir... Farklı ulusal yasaların 'olumlu' yönde birbirlerine uyarlanması yoluyla, tüm Avrupalı yurttaşlara giderek artan sosyal haklar sağlamak gerekir.»[20]

Öte yandan aynı amaçla ILO'dan da sosyal mevzuatlar arasındaki farklılıkları giderici ve uluslararası rekabet koşullarının sosyal mevzuat yönünden daha ileri sosyal haklar tanıyan ülkeler aleyhine bozulmamasını önleyici görevler beklenmektedir.[21]

İşletmeler ve ülkeler arasındaki rekabet eşitliği zorunluluğu, sosyal yükümlülüklerin eşitsiz ve rekabeti bozan sonuçlarını giderme çabaları sosyal hakların doğuşunda, tanınmasında, gelişiminde çok etkili oldu ve hâlâ da olmaktadır.

b) *Üretim Sürecindeki Gelişmeler:*

Belli sosyal hakların tanınması ve istikrarlı bir sosyal politika uygulanması üretim sürecinin sürekliliğini sağlamakta ve emek verimliliğini ve üretkenliğini artırmaktadır.[22] Kapitalist sınıf bu ekonomik nedenle de belli ölçüde bazı sosyal hakların tanınmasına ve geliştirilmesine gönüllü rıza göstermektedir.

Özellikle kapitalist ülkelerde sosyal hakların, sosyal politikanın emek verimliliğini artırıcı, ekonomiyi canlandırıcı, harekete geçirici işlevine büyük önem verilmektedir. Bu nedenle kapitalist ülkelerde ekonomik bunalım dönemlerinde, ekonominin canlandırılması, yeni iş alanlarının yaratılması, üretim fazlasının tükettirilmesi gibi amaçlarla işçilere yeni sosyal haklar tanınmaktadır.

Sanayi devriminden günümüze kadar ortaya çıkarılan her yeni üretim tekniği, sanayideki her yeni örgütlenme, sosyal hak gereksinimini de beraberinde getirmektedir.

Çokuluslu tekellerin ortaya çıkması, göçmen işçilerin kapitalist ülkelerde toplulaşması, yönetime katılma, çevre sorunları, çalışma ortamının insanileştirilmesi, otomasyon... gibi konular işçiler açısından talep edilecek yeni sosyal haklar yaratmakta ya da var olanların geliştirilmesi mücadelesini gündeme getirmektedir.

Örneğin son 30-40 yılın bir ürünü olan «Bilimsel ve Teknik Devrim», bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenler açısından yeni koşullar ortaya çıkardı. Çalışanların bu kesimi açısından yeni sosyal talepler, yeni sendikal talepler gündeme geldi.

Diğer etkenlerin yanısıra üretim sürecindeki gelişmelerden etkilenmiş bir sosyal hak da işyerinin ve emek verimliliğinin teknolojik gelişmelere göre yeniden örgütlendirilmesinin uzantısında bazı işverenlerin de rızası ile karşılanan «yönetime katılma»dır.[23]

II. Siyasi Nedenler:

Bu nedenler de üç başlık altında incelenebilir:

a) Emekçi Kitlelerin Mücadelesi,

b) Yönetenlerin Siyasi Nedenlerle Sosyal Haklara Rıza Göstermesi,

c) Uluslararası Siyasi Etkenler.

a) *Emekçi Kitlelerin Mücadelesi*

Sosyal hakların tanınmasında en büyük etken emekçi kitlelerin mücadelesidir. Bu mücadele olmadan, emekçi kitlelerin baskısı olmadan, sosyal hakların doğuşu ve gelişimi söz konusu olamazdı.

Klasik hak ve özgürlükler burjuvazinin feodaliteye karşı verdiği mücadeleden doğdu ve gelişti. Sosyal haklar ise kapitalist ülkelerde kapitalist gelişmenin ve emek-sermaye zıtlığının bir ürünü olarak doğdu ve gelişti. Bazı hukukçuların sosyal hukukun sınıf mücadelesinden doğmuş olduğunu belirtmeleri bundandır.[24]

«Sosyal politika 18. yüzyılın ikinci yarısından sonra gelişen sanayi devrimi ve sosyal yönden gruplaşmalar sonucu ortaya çıkan sınıflar arasındaki mücadeleden doğmuştur.»[25]

Başta işçiler olmak üzere emekçi kitlelerin 17. yüzyıldan sonra Avrupa ve ABD'de hem ulusal düzeyde, hem de uluslararası dayanışma içinde giriştikleri mücadele sosyal haklar için motor oldu.

Emekçilerden yalnızca itaat, sadakat ve verimlilik bekleyen otoriter işletmeler ve devletler bu mücadele ile insan haklarını, sosyal hakları kabullenmek zorunda kaldılar. Emekçilerin baskısı ve bu baskının zorladığı denge anlayışı, bazı sosyal hakların yasalarca ve anayasalarca tanınmasını getirdi. «Devletle-

rin ekonomik ve sosyal hakları tanıması bilinçlenen emekçi sınıfların yüzündendir.»[26]

İşçi partilerinin, sosyalist partilerin, sosyal demokrat partilerin siyasi iktidarda olduğu ya da iktidarı paylaştığı dönemlerde sosyal hakların yasalarca tanınması hızlandı.

Öte yandan işçilerin sıkı denetim altında tutulabildiği geçici dönemlerde sosyal haklar kısıtlandı.

Sosyal hakların gerçekleştiricisi, güvencesi durumundaki haklardan sendika ve grev hakkı ise tamamiyle işçilerin mücadelesi ile elde edilmiş haklardı.

b) *Yönetenlerin Siyasi Nedenlerle Sosyal Haklara Rıza Göstermesi*

Yönetenler bazı siyasi kaygulardan hareketle, sistemin yeniden üretilmesinde aksama olmaması için belli sosyal ve siyasal faydalar umarak belli sosyal hakların tanınmasına rıza göstermektedirler.[27]

Yönetici sınıf ve katmanların «*sosyal taviz*» politikası ile belli sosyal hakları yasalarda, uluslararası sözleşmelerde tanımalarının nedenleri şöyle sıralanabilir:

— Emek-sermaye çelişkisini yumuşatarak, sosyal gerilimi azaltarak emekçilerin mücadelesini düzenin sınırları içinde tutma ve rejimi muhtemel bir ihtilalden kurtarma düşüncesi,

— Sosyalist ülkelerle rekabet açısından emekçilerin gözünde onlardan üstün olduklarını vurgulama düşüncesi,

— Sosyal haklara «sosyal bütünleştirici» bir işlev yükleme.[28]

ABD'de Franklin D. Roosevelt'in New Deal (Yeni Düzen) Programının, İngiltere'de Beveridge sosyal reformlarının getirdiği sosyal haklar diğer nedenlerin yanında özellikle yukarıdaki nedenlerden kaynaklanmıştı.

ABD'de toplumsal karışıklıkların en yoğun olduğu bir dönemde getirilen New Deal, Amerikan sendikacılık tarihinde bir dönüm noktası oldu. Roosevelt yönetiminde Ulusal Sanayii Canlandırma Yasası (National Industrial Recovery Act) ve Ulusal İş İlişkileri Yasası (National Labor Relations Act-Wagner Yasası) gibi yasalarla sendika, toplu pazarlık hakkı ve çeşitli sosyal haklar güvence altına alındı.

Sosyal hakların tanınmasında önemli etkenlerden biri de sosyal haklara «sosyal bütünleştirme» işlevinin yüklenmesidir. Nitekim *sosyal siyaset* terimi tanımları da bu gerçeği içermektedir:

«...toplumsal siyasa, amacı toplumsal adalet olan, ekonomi biliminin doğal yasalarını düzeltici ve anamalcı toplum düzeni içinde sınıf savaşımlarının nedenlerini gidermeğe dönük önlemler ve siyasalar öngören bir denge, uyum ve barış bilimidir.»[29]

«Sosyal Siyaset kavramındaki 'sosyal' terimi günümüzde özellikle sosyal bünye içindeki sınıflararası münasebetler, sosyal tabakalaşma, sınıf hareketleri, sınıf tezatları ve sınıf mücadeleleri manasına gelmektedir... Şu halde dar mânada Sosyal Siyaset, kapitalist ekonomi düzeninin iki sınıf arasındaki tezatları ve mücadeleleri hafifletmeyi, mümkün olduğu takdirde bunları ortadan kaldırmaya, mevcut ve yürürlükteki düzeni devam ettirmeye ve sağlamlaştırmaya yönelmiş bir siyaset olarak ortaya çıkmaktadır... Sosyal Siyaset yürürlükteki ekonomik düzende devamlı tashihler yapmak ve ekonomik baskıya maruz bulunan alt sınıfların kalkındırılmasına, hayat tarzındaki gerginliklerin hafifletilmesine, çalışan insanların kültür nimetlerinden faydalandırılmasına imkan vermek suretiyle, bu yoldan sosyal sınıflar arasındaki büyük farkları hafifletmek ve sınıf çelişkilerini yok etmek gibi bir hedef peşindedir.»[30]

«...sosyal sınıfların hareketleri, tezatları ve mücadeleleri karşısında da devleti ve hukuk nizamını ayakta tutmağa ve idame etmeğe matuf bir siyaset...»[31]

«Bireysel olsun, toplu olsun, kısacası, endüstriyel uyuşmazlıkları önleyici ve düzenleyici sosyal politika önlemleri, bu alandaki sınıflararası çekişmeleri bir anlamda çerçeve içine alan ve dolayısıyla kurumlaştıran önlemler bütünü olarak genellikle karşımıza çıkmaktadır.»[32]

Bugün kalkınma planlarında sosyal siyasetin hedefleri olarak, sosyal gelişme, sosyal barış, sosyal denge, sosyal bütünleşme gösterilmektedir.[33]

c) Uluslararası Siyasi Etkenler

Günümüzde ülkeler çeşitli devletlerarası kuruluşların üyesidirler. Bu kuruluşların bağlayıcı üyelik koşulları her üye devleti belli sosyal hakları tanımaya zorlamaktadır. Örneğin BM Örgütü sözleşmeleri her üye devlete sendikal hak ve özgürlükleri kabul etme, uygulama yükümlülüğü getirmektedir. ILO üyeliği sosyal mevzuata ilişkin uluslararası standartları kabul etmeyi ve uygulamayı gerektirmektedir.

Sosyal haklar açısından geri düzeydeki ülkeleri, ileri gitmiş ülkelere yetiştirerek aradaki rekabet eşitsizliğini ortadan kaldırıcı uluslararası etkenler, hem yeni sosyal hakların tanınmasını, hem de var olanların geliştirilmesini getirmektedir.

Ayrıca çağımızın bir gerçeği olarak bugün birçok ülkeye yayılmış bulunan çokuluslu tekellerin işletmelerinde çalışan milyonlarca işçi aynı sosyal haklara sahip olmak amacıyla uluslararası dayanışma içinde mücadele vermektedirler.

İşçilerin uluslararası düzeydeki örgütlenmeleri sosyal hakların uluslararası düzeyde tanınmasının başlıca motoru ve güvencesidir.

III. Kültürel, İnsancıl, Ahlâki Nedenler:

Bunlar sosyal hakların doğuşunu sağlayan diğer iki nedenin sıvası durumundaki nedenlerdir.

İnsanlığın açlık ve sefaletten kurtarılması, daha sağlıklı bir toplum oluşturma, sosyal adalet, barış, herkesin ilk öğretimden geçirilmesi gibi insancıl, dinsel, sıhhi, eğitimsel gerekçelerle öne sürülen bu nedenler sosyal politika önlemlerinin kabul ettirilmesinde kamuoyu baskısı açısından etkin olmuştur.

Bu nedenler «sosyal reformcu» olarak adlandırılan, «hümanist» kişilerce yıllardır ısrarlı bir biçimde dile getirildi, hâlâ getirilmektedir.

Barış ve sosyal adalet ilişkisinin sürekli vurgulanmasının en açık örneği ise ILO Anayasasındaki «evrensel ve sürekli bir barış ancak sosyal adalet temeli üzerinde kurulabilir» sözleridir.

NOTLAR

1) TANÖR, *a.g.e.*, s. 45.

2) TANÖR, *a.g.e.*, s. 47.

3) AKIN, *a.g.e.*, s. 38.

4) Nusret EKİN, *Endüstri İlişkileri*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları No: 434, İstanbul 1979, s. 11-13; Mesut GÜLMEZ, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 204, Ankara 1983, s. 63-66; TANÖR, *a.g.e.*, s. 53-54; KAPANİ, *a.g.e.*, s. 71.

5) Adam SMITH, *The Wealth of Nations* (Ulusların Zenginliği), Ed. by Andrew Skinner, Penguin Books, Middlesex 1970, s. 169, 170, *Ulusların Zenginliği* Alan Yayıncılık, 1985, s. 64, 65.

6) ILO, *The ILO and Human Rights* (ILO ve İnsan Hakları), Report of the Director-General (I) to the International Labour Conference, Fifty-second Sassion, 1968, Report Presented by the International Labour Organisation to the International Conference on Human Rights, 1968, International Labour Office, Geneva 1968, s. 32.

7) K.W. WEDDERBURN, *The Worker and the Law* (İşçi ve Hukuk), Penguin Books, Middlesex 1965, s. 216.

8) Kenan TUNÇOMAĞ, *İş Hukuku*, C. II, İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 2716, Hukuk Fakültesi Yayınları No: 609, İs-

tanbul 1980, s. 253-261. Tunçomağ, bu kitabında grev, lokavt, boykot gibi mücadele araçlarını *İŞ KAVGASI* kavramı altında incelemekte ve iş kavgasını şöyle tanımlamaktadır: *Geniş anlamda iş kavgası*, çalışma hayatının taşıyıcılarından (yanlarından) herbirinin belli bir amaca erişmek için toplu (kollektif) önlemlerle çalışma barışını bozmasıdır.» (s. 253)

9) Milletlerarası İş Bürosu, *Sendika Teşkili Hürriyetine ve Menşeine Ait Meseleler*, Çev. H. Berksun, T. C. İçişleri Bakanlığı Yayınlarından, Seri: IV, Sayı: 1, Ankara 1947, s. 3-4.

10) AKIN, *a.g.e.*, s. 41; KAPANİ, *a.g.e.*, s. 56.

11) Bahri SAVCI, «Korkudan ve Yoksulluktan Kurtulma Hürriyetleri», *Siyasal Bilgiler Okulu Dergisi*, C. II, Sayı: 1-2, 1947, s. 40; KAPANİ, *a.g.e.*, s. 54-56,

12) Bahri SAVCI'ya göre II. Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında sosyal hakların tanınmasını, oluşumunu sağlayan çalışmalar şunlardır:

1. Federal Unionists'in «XX. Yüzyılda Hürriyetler Şartı»
2. Roosevelt'in 4 Hürriyet Hakkındaki Nutku
3. Atlantik Şartı
4. Beveridge Planı
5. Birleşmiş Devletlerin Milli Kaynaklarının Planlaştırılması Enstitüsünün Haklar Beyannamesi
6. Wallace'ın «Birleşmiş Milletler Sulhu İdame Etme Kongresi»ndeki Beyanı. (2 Eylül 1943)
7. Birleşmiş Milletlerdeki Bütün Dini Toplulukların Mümessillerinin Beyannamesi
8. Roosevelt'in 12 Ocak 1944 Beyannamesi
9. ILO'nun Philadelphia Bildirisi
10. Gurvitch'in Sosyal Haklar Beyannamesi
11. Chapultepec Konferansında özellikle Amerika'nın Sosyal Prensipleri Beyannamesi (8 Mart 1945)
12. Rene Grunet'in Projesi (1944)
13. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
14. İnsan Hakları Amerikan Sözleşmesi

(Bahri SAVCI, *İnsan Hakları (Kanunilik Yolu İle Korunması)*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 32-14, Ankara 1953, s. 46.

13) Merle CURTI, ed., *American Issues, The Social Record* (Amerikan Belgeleri, Sosyal Kayıtlar), Vol. 2, J. B. Lippincott Co., New York 1960, s. 1030.

14) CURTI, *a.g.e.*, s. 1036; Atlantik Antlaşmasının tam metnin çevirisi ve önemli özgürlük bildirilerinin metinleri için bkz. Janko MUSULİN, *Hürriyet Bildirgeleri, Magna Charta'dan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine, Çev. Necmi Zekâ*, Belge Yayınları, İstanbul 1983.

15) Alpaslan IŞIKLI, *Sosyal Haklar Açısından Anayasa*, Türkiye Yol-İş Federasyonu Eğitim Yayınları, Ankara 1975, s. 6.

16) Cahit TALAS, «Harp Sonu Anayasalarında Sosyal Haklar», *Siyasal Bilgiler Dergisi*, C. XI, Sayı: 3, Eylül 1956, s. 286-302.

17) GÜLMEZ, *a.g.e.*, s. XII.

18) Orhan TUNA-Nevzat YALÇINTAŞ, *Sosyal Siyaset*, Der Yayınevi, İstanbul 1981, s. 255.

19) Ergin NOMER-Özer ESKİYURT, *Avrupa Sözleşmeleri*, İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 2019, Hukuk Fakültesi Yayınları No: 467, İstanbul 1975, s. 563..

20) «Sanayi İşçilerinin Hakları», *Avrupa* (Avrupa Topluluğu Komisyonu Yayın Organı), No: 66, Kasım 1981, Ankara, s. 16.

21) TANÖR, *a.g.e.*, s. 220.

22) TUNA-YALÇINTAŞ, *a.g.e.*, s. 202.

23) «*...katılma konusundaki temel savların hemen tamamının verimlilik artışının kaynaklarınca kapsandığı* ve katılmanın da esas itibariyle, 1) işçilerin yapıcı görüşlerini yönetime ileterek, 2) üst organlarda alınan kararları daha sağlıklı duruma getirerek, 3) işçileri yenilikleri benimsemeye isteklendirerek, 4) işçilere kendi yazgılarına sahip çıktıkları inancı vererek, 5) her türlü iş-duraklamasını önleyip çalışma barışını gerçekleştirerek, 6) üretim faaliyetini aksatan bazı durumları gidererek, 7) işçilerin ücret artışı isteklerini işverene göre ayarlamalarını sağlayarak emek verimliliğini artıran bir araç şeklinde görüldüğü anlaşılmaktadır. «Kurthan FİŞEK, *Yönetime Katılma*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 158, Ankara 1977, s. 73.

24) Hasan BIYIKLI, *Sosyal Ceza Hukuku, İşçinin Ceza Yoluyla Korunması*, Gazi Üniversitesi Yayınları No: 15, Ankara 1983, s. 6.

25) ESENER, *a.g.e.*, s. 11.

26) Cahit TALAS, «Türkiye'de Sosyal ve Ekonomik Haklar», *Türkiye'de İnsan Hakları*, s. 219.

27) «Sosyalizmi benimsemiş olan işçi sınıfının mücadelesi sonucunda Batı'da, üretim araçları sahipleri, işçi sınıfının yarar-

na birtakım sosyal haklar tanımak zorunda kalmışlardır. Sosyal haklar, emekçilerin bilinçlenmesi karşısında üretim araçları sahiplerinin emekçilere ödün (taviz) vermesidir... Ama burjuvazinin hesabı bu ödünleri vererek siyasal iktidarı muhafaza etmektir.» (Murat SARICA, *Anayasayı Niçin Savunmalıyız? (1961 Anayasasının Sosyal Niteliği)*, İzlem Yayınları, Emekçinin Kitaplığı Dizisi, İstanbul 1969, s. 21-22.

28) TANÖR, *a.g.e.*, s. 121; TUNA-YALÇINTAŞ, *a.g.e.*, s. 203.

29) Cahit TALAS, *Toplumsal Politikaya Giriş*, S. Yayınları, Ankara 1981, s. 6.

30) TUNA-YALÇINTAŞ, *a.g.e.*, s. 23 ve 198.

31) Gerhard KESSLER, *İçtimai Siyaset*, Çev. Orhan Tuna, Milli Mecmua Basımevi, İstanbul 1945, s. 4.

32) Pars ESİN, *İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 502, s. 134.

33) TUNA-YALÇINTAŞ, *a.g.e.*, s. 215-219.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL HAKLARIN ULUSLARARASI KAYNAKLARI

Sosyal hakların hem nesnel, hem de biçimsel kaynakları gittikçe genişlemektedir.

«*Nesnel anlamda kaynak,* hukuk kurumlarının ve kurallarının tarihsel, sosyal, düşünsel ve ahlâksal kökleri ve temelleri demektir. *Biçimsel anlamda kaynak,* bir biçim vererek hukuku gösteren, ortaya koyan, bir yaptırım gücüne bağlayan kurallar ve yöntemlerdir.»[1]

İş hukukunun başlıca biçimsel kaynakları olarak şunlar gösterilir[2]:

1. Resmi iç hukuk: A. Anayasa, B. Yasalar, C. Yürütme Kararları (tüzükler, yönetmelikler, Bakanlar Kurulu kararları), D. Yargı organları kararları.
2. Özel kaynaklar (toplu iş sözleşmeleri),
3. İş hukuku alanındaki yapılageliş kuralları (örf ve adetler),
4. Genel hukuk ilkeleri, hukuk yazarlarının görüşleri (doktrin),
5. Uluslararası antlaşmalar.

Resmi iç hukuk kaynakları arasındaki hiyerarşi, hukuk düzeni tarafından tanınmış klasik sırayı izler. En başta anayasa gelir. Bunu kanunlar, kanunlara

uygun çıkarılan tüzükler, yönetmelikler, kararnameler izler.

1982 Anayasasının uluslararası antlaşmalara ilişkin 90. maddesi «Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü andlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır» dediğine göre, bir yasa ile onaylanmış bulunan uluslararası bir antlaşma diğer yasalardan üstündür ve bu nedenle öncelikle uygulanır.[3]

Hem 1961 Anayasası, hem de 1982 Anayasası uluslararası antlaşmaları ulusal hukukun bir parçası saymıştır. Uluslararası antlaşma hukukunda *ahde vefa* (verilen söze bağlılık) temel bir ilkedir. Kendilerini bir antlaşma ile bağlayan devletler antlaşmayı iyi niyetle uygulamak zorundadırlar.

Öte yandan bazı hukukçulara göre Sendikalar Kanununda (33. madde) «kanun ve uluslararası andlaşma» denilmesi nedeniyle henüz usülüne göre yürürlüğe konulmamış uluslararası antlaşmaları da hükmün kapsamı içinde kabul etmek zorunludur. Bu yaklaşıma göre «kanun koyucunun amacı, yasama organınca onaylanmış usulüne göre yürürlüğe konmuş uluslararası andlaşmalar olsaydı» Anayasanın ilgili maddesinin açıklığı karşısında «kanun»a göre demesi yeterdi.[4]

Bu yaklaşıma göre Türkiye'nin usulüne göre onaylamamış olduğu antlaşmalar özellikle ILO sözleşmeleri bu hükmün kapsamı içinde kabul edilmek zorundadır.

Sosyal hakların biçimsel kaynaklarından biri olan uluslararası hukuk ile uluslararası antlaşmaların etkisini abartmak da, küçümsemek de yanlıştır.

Etkilerini abartmak yanlıştır, çünkü uluslararası antlaşmalar genellikle sosyal haklar alanında ulaşılmak istenen amaçları, uygulanmakla yükümlü bulunan bazı «uluslararası standartları» göstermektedir. Bir «sosyal politika» demeti görünümünde olsalar bile, sosyal hakların yaşama geçirilmesi konusunda

devletlere «mali gücü oranında» hareket serbestliği tanınmaktadır[5]

Uluslararası antlaşmalarla getirilen denetim de sanıldığı kadar zorlayıcı değildir. Şikayetler daha çok raporlara konu olmakta, bu raporlarda da tavsiyelerle yetinilmektedir. Denetim ve güvence sistemi geliştirilirse sözleşmelerin imzalanması zorlaşır düşüncesiyle ya sosyal hakların özünden ya da devletlerin yükümlülüğünden taviz verilmektedir.[6]

Uluslararası antlaşmaların, uluslararası belgelerin etkisini fazla da küçümsememek gerekir. Her ülkede «olması gerekenler»i gösteren uluslararası antlaşmalar, *yönlendirici, yol gösterici, itici* işlevlere sahiptirler. Manevi bağlayıcılık getirmektedirler. Özellikle emekçiler açısından talep edilecek, uğrunda mücadele verilecek bir haklar demeti, bir asgari çerçeve ortaya koymaktadırlar.

Ayrıca uluslararası yükümlülüğüne uymayarak, uluslararası antlaşmaları çiğneyen bir devletin yalnızca dünya kamuoyu önünde bu niteliği ile sergilenmesi, küçümsenmeyecek sonuçlar doğurmaktadır.

Sendika özgürlüğü ve sosyal haklar ile sosyal hakların güvencesi durumundaki sendikal hakların tanınması, korunması ve geliştirilmesi için gerekli olan hak ve özgürlükler evrensel ya da bölgesel çeşitli uluslararası örgütün bildiri ve sözleşmelerinde açıklık kazandı. Ancak kağıt üzerinde tanınan haklar tüm yönleriyle etkin biçimde yaşama geçirilemedi.

Sendika özgürlüğü ve sosyal hakların kullanımı için gerekli hak ve özgürlüklerin çerçevesi bu örgütlerce düzenlenen kongre ve konferanslarda tartışılmakta ve hakların etkin kullanımını sağlayacak yeni uluslararası araçlar oluşturulmaktadır. Böylece insan hakları sorunu artık her ülkenin iç sorunu olmaktan çıkarılıp uluslararası güvencelere kavuşturuluyor.

Sosyal hakların uluslararası düzeyde temel hak

ve özgürlükler ile birlikte sıralandığı evrensel ve bölgesel kuruluşların başlıca belgeleri şunlardır:

— BM İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (1948)

— BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966)

— BM Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve ilgili İsteğe Bağlı Protokol (1966)

— BM Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirisi (1969)

— Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1950)

— Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi (1961)

— Amerika İnsan Hakları Sözleşmesi (1969)

— Afrika Halk ve İnsan Hakları Sözleşmesi (1981)

— ILO Anayasası, Philadephia Bildirisi, ILO Sözleşmeleri, ILO Organlarının ve Komitelerinin kararları (1919-1985)

Sosyal hakların uluslararası kaynaklarını ve Türkiye'nin bu alandaki uluslararası yükümlülüklerini sergilemesi açısından bu uluslararası belgeler son derece önemlidir.

Bazılarını ilerideki sayfalarda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz bu temel belgelerden *Amerika İnsan Hakları Sözleşmesi,* Amerika Devletleri Örgütü (OAS) bünyesinde 22 Kasım 1969'da Kostarika'nın başkenti San José'de imzalandı.[7]

Güney, Orta ve Kuzey Amerika devletlerinin oluşturduğu OAS, 19. yüzyıl başında Güney Amerika'nın bağımsızlık kahramanı Simon Bolivar'a kadar uzanan örgütlenme çabalarının uzantısında «barış ve adalet düzeni, Amerika devletleri arasında dayanışma sağlamak... kıta insanlarının ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelerini teşvik edecek yeni amaç ve standartlar oluşturmak amacıyla» 1948'de imzalanan ve 1951'de yürürlüğe giren Bogota Antlaşması ile kurulmuştu.

İmzalandığı yer nedeniyle *San José Paktı* olarak da anılan ve 18 Temmuz 1978'de yürürlüğe giren Ame-

rika İnsan Hakları Sözleşmesi, BM Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesine yakın bir biçimlenmeye sahiptir.

Klasik haklarla birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel haklara da yer veren Sözleşme insan haklarını çiğneme iddiasıyla açılacak davalara bakacak 7 yargıçtan oluşan bir «Amerikalılar-Arası İnsan Hakları Mahkemesi» getirmektedir.

Amerika İnsan Hakları Sözleşmesinin 16. maddesi sendika özgürlüğü de dahil olmak üzere örgütlenme özgürlüğü üzerinedir. Bu maddede şöyle denilmektedir:

«*Madde 16: Örgütlenme Özgürlüğü*

«1. Herkes, ideolojik, dini, siyasi, ekonomik, sendikal, sosyal, kültürel, sportif ve diğer amaçlar için serbestçe örgütlenme hakkına sahiptir.

«2. Bu hakkın kullanımı ancak ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin ya da kamu düzeninin çıkarları doğrultusunda ya da kamu sağlığını veya ahlâkını ya da başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak gibi demokratik toplumlarda gerekli olabilecek ve yasayla getirilen sınırlamalara konu olabilir.[8]

İnsan hakları ve sosyal haklar konusunda oluşturulan son bir belge de *Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı Sonuç Belgesi*'dir.

1975 yılında Finlandiya'nın başkenti Helsinki'de, aralarında Türkiye'nin, kapitalist ve sosyalist 32 Avrupa ülkesi ile ABD ve Kanada'nın da bulunduğu 35 devlet tarafından imzalanan ancak bir antlaşma niteliğinde olmayan bu belgede sosyal haklara da dolaylı biçimde yer verildi.

Helsinki Sonuç Belgesi adıyla da anılan bu belgede temel hak ve özgürlükler ile sosyal haklar konusunda şu ilkeler yer aldı:

«Avrupa'da Güvenlik ve İşbirliği Konferansına katılan Devletler... Avrupa'da ve bütün dünyada, barış ve güvenlik arasındaki sıkı bağın varlığını *kabul*

ederek, dünya barış ve güvenliğinin güçlendirilmesine, bütün halklar için, temel hakların, ekonomik ve sosyal ilerlemenin ve gönencin oluşturulmasında, katılan-Devletlerden her birinin yardımcı olması gerektiği bilinci ile, *Aşağıdaki hususları kabul etmişlerdir*...

«Katılan-Devletler, insan kişiliğinin özündeki onurdan doğan ve kişinin özgür ve tam gelişmesi için zorunlu bulunan, yurttaşlık hak ve özgürlükleriyle, siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel ve başka hakların ve özgürlüklerin etkin biçimde kullanılmasını geliştirir ve desteklerler...

«İnsan hakları ve temel özgürlükler alanında katılan-Devletler Birleşmiş Milletler Andlaşması amaçlarına ve ilkelerine ve İnsan Hakları Evrensel Bildirisine uygun olarak davranırlar. Bağlı olabilecekleri İnsan Haklarına ilişkin Uluslararası sözleşmeleri de kapsamak üzere, bu alanda uluslararası bildiriler ve sözleşmelerdeki kayıtlı yükümlülüklerini de yerine getirirler.»[9]

NOTLAR

1) Seha L. MERAY, *Uluslararası Hukuk ve Uluslararası Örgütler*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 399, Ankara 1977, s. 41.

2) MERAY, *a.g.e.*, s. 41; ESENER, *a.g.e.*, s. 19-28; TUNÇOMAĞ, *a.g.e.*, s. 48-65; ÇELİK, *a.g.e.*, s. 30-31.

3) ESENER, *a.g.e.*, s. 30.

4) IŞIK, *a.g.e.*, s. 147 dipnot.

5) Devletin sosyal haklar açısından sorumluluğunu belirleyen 1961 Anayasasının 53. maddesine (1982 Anayasasının 65. maddesi) ilişkin tartışmalar için bkz. GÖZE, *a.g.e.*, s. 119-123 ve *Türkiye'de İnsan Hakları Semineri*, s. 234-244.

6) TANÖR, *a.g.e.*, s. 135.

7) A.H. ROBERTSON, *Human Rights in the World* (Dünyada İnsan Hakları), Manchester University Press, London 1972, s. 111.

8) ROBERTSON, *a.g.e.*, s. 249-273.

9) *Helsinki Avrupa Güvenliği ve İşbirliği Konferansı*, Sorun Yayınları, İstanbul 1976, s. 193, 198 ve 199.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BELGELERİ

Sosyal hakları da içeren temel hak ve özgürlükleri ilk kez uluslararası bir belgede dile getiren *Birleşmiş Milletler Örgütü (UNO-BM)* oldu.

BM, 1919'da kurulmasına karar verilen Milletler Cemiyeti (Cemiyet-i Akvam) deneyinin uzantısında II. Dünya Savaşı sırasındaki bazı çalışmaların sonucu olarak oluşturuldu.

BM'nin oluşumuna yol açan çalışmalar şunlardır: O zamanki ABD Başkanı F.D. Roosevelt ile İngiltere Başbakanı W. Churchill'in 14 Ağustos 1941'de yayınladıkları *Atlantik Bildirisi;* Üçlü Pakt devletlerine karşı savaşan 27 devletin 1 Ocak 1942'de Washington'da imzaladıkları *Birleşmiş Milletler Bildirisi;* ABD, İngiltere, Sovyetler Birliği dışişleri bakanları ile Çin Büyükelçisi arasında 1 Kasım 1943'de Moskova'da imzalanan *Moskova Bildirisi* (Dört Ulus Bildirisi); dört devletin Washington yakınlarındaki Dumbarton Oaks'da yaptıkları toplantıda vardıkları sonuçları ortaya koyan *Dumbarton Oaks Önerileri* adlı ortak metin; Roosevelt, Churchil ve Stalin arasında örgüte ilişkin bazı sorunların çözümlendiği *Yalta Konferansı* ve BM Antlaşmasının görüşüldüğü *San Francisco Konferansı.*[1]

San Francisco çalışmalarında Dumbarton Oaks Önerileri temel alındı ve Konferansın 26 Haziran 1945

tarihli oturumunda *Birleşmiş Milletler Antlaşması* (Temel Belgesi, Anayasası, Statüsü) oybirliğiyle kabul edildi. Antlaşma gerekli sayıda onay belgesinin sunulmasıyla 24 Ekim 1945'de yürürlüğe girdi.

Özellikle II. Dünya Savaşının getirdiği yıkım, tek tek ya da topluca öldürülme, soykırım, bu Savaşın yarattığı korku ve dehşet insanları sürekli ve kalıcı bir barışın sağlanması, insan haklarına yönelik saldırıların önlenmesi yolunda yoğun çaba harcamaya itmişti. BM, gerçekte böyle bir gereksinimin ve çabanın ürünüdür.

BM Antlaşmasının birçok yerinde BM'nin ve üye devletlerinin insan hakları ve özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesi yolunda çaba harcamakla, temel insan hak ve özgürlüklerine saygı göstermekle yükümlü oldukları belirtilmektedir.

Antlaşmanın özellikle Başlangıç Bölümü ile 1/3, 13/1-b, 55/c, 62/2 ve 68. maddeleri bu yaklaşıma ağırlık vermektedir. Üzerinde önemle durulmasına rağmen Antlaşmada insan haklarının neler olduğu tek tek sayılarak belirtilmemektedir.[2]

BM kurulduğu ilk günden itibaren sosyal hakları da içeren temel hak ve özgürlüklerin ilkeleştirilmesi, yasalaştırılması, yazılı belgeler haline getirilmesi ve geliştirilmesi için yoğun çaba harcadı. BM'nin bu yoldaki çabaları 3 temel belge ile ortaya kondu:[3]

1. *İnsan Hakları Evrensel Bildirisi* (10 Aralık 1948),

2. *Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi* ve ilgili *İsteğe Bağlı* (İhtiyari) *Protokol* (16 Aralık 1966),

3. *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi* (16 Aralık 1966).

Bu üç belgede dile getirilen temel haklar, sendikal hakların özgürce kullanımı için gerekli temel güvenceleri oluştururlar.

Bu üç temel belge dışında BM ayrıca çeşitli tarihlerde bazı insan haklarını daha ayrıntılı içeren

karar, sözleşme ve bildiri biçiminde uluslararası belgeler oluşturdu. Bunların önemlilerini şöylece sıralayabiliriz:

— Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirisi,

— Sömürge Ülkelere ve Halklara Bağımsızlık Verilmesine İlişkin Bildiri,

— Irkçı Ayrımcılığın Her Biçiminin Yok Edilmesine İlişkin Uluslararası Sözleşme,

— Apartheid (Irk ayrımının Güney Afrika'da uygulanan türü) Suçunun Bastırılması ve Cezalandırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme,

— Kadınların Siyasi Hakları Sözleşmesi,

— Kadınlara Karşı Uygulanan Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesine İlişkin Uluslararası Sözleşme,

— Geri Zekalı Kişilerin Hakları Bildirisi,

— Sakatların Hakları Bildirisi,

— Çocuk Hakları Bildirisi,

— Herkesin İşkence ve Diğer Zalimane, İnsanlıkdışı ve Aşağılatıcı Davranış ve Cezalandırılmalardan Korunmasına İlişkin Bildiri.

BM organlarından *Ekonomik ve Sosyal Konsey (ECOSOC)* BM Antlaşmasına temel olan insan hakları konusundaki eksikliğin ve BM'nin varoluş nedeninin bilincinde olarak *BM İnsan Hakları Komisyonu* kurarak, insan hak ve özgürlüklerinin neler olduğunu saptamaya çalıştı.

21 kişiden oluşan bu komisyon tüm üye devletlerin imzalayabileceği bir sözleşme ortaya çıkarabilmek için iki yıl çalıştı. Komisyon çalışmalarında özellikle BM'nin kuruluşunda etkili olan çeşitli bildirileri daha önce oluşturulan hak bildirilerini ve ILO'nun 1944 *Philadelphia Bildirisi*ni dikkate aldı.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, BM'nin Paris'te yapılan Genel Kurulunda 58 üye devletten Türkiye dahil 48'i tarafından kabul edilerek 10 Aralık 1948 tarihinde imzalandı. 8 devlet (Sovyetler Birliği, Beyaz Rusya, Ukrayna, Polonya, Yugoslavya, Çekoslovak-

ya, Suudi Arabistan, Güney Afrika) çeşitli nedenlerle çekimser kalırken, 2 devlet temsilcisi de toplantıya katılmadı.

Bildiri uluslararası bir antlaşma niteliğinde olmadığından TBMM tarafından onaylanmış değildir. Ancak TC Hükümeti Bildirideki esasların okullarda okutulması, radyo ve gazetelerde tanıtılması ve yorumlanması için 6 Nisan 1949 tarihinde bir Bakanlar Kurulu kararı çıkardı. Gerçekten de bu karardan sonra Türkiye'de çok sayıda kamu kuruluşu Bildiriyi broşür biçiminde basarak dağıttı.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (İHEB), dünya halklarının arzuladıkları, «olması gereken» ideal bir düzeni vurgularken, insanlığın temel haklarına, insanlık onuruna olan inancı bir kez daha dile getirdi.

BM üyesi devletler, insan hak ve özgürlüklerini açıklayan ilk uluslararası belge olan İHEB'in tüm ilkelerine uyacaklarına söz verdiler.

Ancak Bildirinin yasal bağlayıcı bir yanı yoktur. Uluslararası bir antlaşma ya da sözleşme niteliğinde değildir. Güvencelerden ve yaptırımlardan yoksundur. İHEB'deki insan haklarının çiğnenmesi durumunda konuyu soruşturacak bir merci ya da yargı organı yoktur.

İHEB'nin sosyo-ekonomik biçimlenmeleri farklı, siyasi ideolojileri, dünya görüşleri, kültürleri değişik devletlerce ortaklaşa olarak kolayca imzalanmasının amaçlanması böyle bir yapıda olmasını zorunlu kılmış olsa gerektir.

Ancak İHEB'nin tarihsel değeri çok büyüktür. İnsanlığın sayılı belgelerinden biri olan bu Bildirinin çağdaş uluslararası hukukun gelişmesine katkısı çok büyük oldu. Birçok ülke anayasalarının Başlangıç bölümlerinde ya da madde gerekçelerinde İHEB'deki esaslara yer verildi. İHEB'deki ilkeler çeşitli yüksek mahkeme kararlarına ışık tuttu, temel hak ve özgürlüklerin savunulmasında, ilgili tartışmalarda kullanıl-

dı, çeşitli ülkelerdeki muhalefet sözcülerinin, sendikacıların sıkı sıkıya sarıldıkları esasları oluşturdu.

İHEB, 1948'den beri ezilenlerin, baskıcı yönetim kurbanlarının ellerinden düşürmedikleri temel bir belge durumunda.

İHEB hazırlanırken insan hak ve özgürlüklerinin bir bütün olduğu, özellikle sosyal haklar geliştirilmeden, insan haklarının, kullanılamayacağı sürekli göz önünde tutuldu.

30 maddeden oluşan İHEB'nin 1-21. maddeleri arasında kişi hakları ve siyasi haklar üzerinde durulmakta, 22-27. maddelerinde de ekonomik, sosyal ve kültürel haklara yer verilmektedir.

Bildirinin 22. maddesinde sosyal güvenlik hakkına, 23. maddesinin 1. fıkrasında çalışma, adil ve elverişli çalışma koşullarına sahip olma hakkına, 2. fıkrasında eşit işe eşit ücret hakkına, 3. fıkrasında adil ve elverişli ücret hakkına yer verilmektedir.

Bildirinin 20. maddesinde dernek kurma hakkından söz edilmesine rağmen, sendika kurma hakkı dernek kurma hakkından ayrı tutularak 23. maddenin 4. fıkrasında ayrıca belirtilmektedir.

Bildirinin 24. maddesinde çalışma sürelerini azaltma, dinlenme, ücretli tatil ve boş zamanlara sahip olma hakkına yer verilmektedir. 25. maddede oldukça geniş bir biçimde ailenin ve kişilerin daha iyi yaşama koşullarına ilişkin haklar ile özel olarak korunması gerekli kişilerin hakları belirtilmektedir.

Bildirinin 26. maddesinde eğitim hakkına yer verilirken «eğitim, insan kişiliğinin tam gelişimini ve insan haklarıyla temel hürriyetlere saygının güçlendirilmesini amaçlamalıdır» denilmektedir.

Bildirinin kültürle ilgili 27. maddesinde ise kültürel yaşama, sanatsal ve bilimsel çalışmalara katılma hakkına yer verilmektedir.

Klasik haklar yanında «yeni» haklara, yani ekonomik ve sosyal haklara da yer veren İHEB, böylece

insanın özgürlüğe ve bağımsızlığa ancak ekonomik ve sosyal baskılardan kurtulması ile kavuşabileceğini vurgulamaktadır.

Bildirideki ilkelerin geçerlik kazanabilmesi ve uygulanabilmesi için bağlayıcı niteliği olan, yaptırımlar getiren sözleşmelere gereksinim kendini kısa zamanda ortaya çıkardı.

BM İnsan Hakları Komisyonu bu nedenle ilkeleri imzacı her üye devleti yasal sorumluluk altına sokabilecek, bağlayıcı antlaşmalar oluşturma çabasına girdi. Ancak böylesine zor bir görev uzun zaman aldı. Sosyo-ekonomik yapıları farklı, değişik ideoloji, kültür, din sahibi toplumların ortaklaşa kabul edebileceği bir metnin ortaya çıkması için madde madde çalışıldı. Bu çalışmalar sırasında, insan hakları listesini ayrıntılı olarak sunmada bir değil, iki sözleşmenin gerekli olduğu ortaya çıktı.

Önce BM İnsan Hakları Komisyonunda, daha sonra da BM Genel Kurulunun 3. Komitesinde ilk taslaklar oluşturuldu. Ortaya çıkan *Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi* ve ilgili *İsteğe Bağlı Protokol* ile *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi* olarak adlandırılan metinler 16 Aralık 1966 tarihinde BM Genel Kurulunda kabul edildi.

Her iki sözleşmenin de yürürlüğe girmesi için 35 ülke tarafından onaylanması gerekiyordu. 35 onayın gerçekleşmesiyle Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi *(ESKHUS)* 3 Ocak 1976'da, Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi *(KHSHUS)* de 23 Mart 1976'da yürürlüğe girdi. Gerekli 10 resmi onayı alan İsteğe Bağlı Protokol da 23 Mart 1976'da yürürlüğe girdi.

KHSHUS'yi imzalayan devletler yurttaşlarını işkenceye, acımasızca, insanlıkdışı, aşağılatıcı davranış ve uygulamalara; keyfi gözaltına alınma ya da tutuklanmalara karşı korumak ;onların yaşam, çalışma, gü-

venlik, kişi dokunulmazlığı, adil yargılanma haklarına, düşünce, din, bilinç özgürlüğüne, düşünce ve açıklama özgürlüğüne, toplantı ve örgütlenme özgürlüğüne sahip olduklarını kabul etmek zorundadır.

ESKHUS'yi kabul eden ülkeler yurttaşlarına daha iyi çalışma ve yaşama koşulları sağlamakla; herkesin sendika, toplu pazarlık ve grev hakkını, adil ücret, sosyal güvenlik başta olmak üzere çeşitli sosyal haklarını tanımakla yükümlüdür.

ESKHUS bir Önsöz ve beş bölüm içinde 31 maddeden oluşmaktadır. Sözleşmenin esas olarak 3. Bölümü sosyal haklar ile ilgilidir. KHSHUS ise bir Önsöz ve 6 bölüm içinde 53 maddeden oluşmaktadır. İsteğe Bağlı Protokol teknik nitelikli 14 maddeden oluşmaktadır.

ESKHUS konularının sıralanışı, sistematiği açısından karışık, madde içerikleri açısından geliştirilmesi gerekli, yetersiz bir haklar demetidir. Örneğin Sözleşmenin 9. maddesindeki sosyal güvenlik hakkı, son derece kısa ve özlü tutulan İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin ilgili 25. maddesinden daha geridedir.

Ancak ESKHUS'nin en önemli yanı sosyal haklara ilk kez ayrıca geniş bir biçimde yer veren uluslararası bir belge olarak grev hakkını açıkça tanımasıdır (madde 8/1-d). Fakat ESKHUS'de toplu pazarlık hakkı, sendika hakkının uzantısı kabul edilip ayrıca belirtilmemektedir.

ESKHUS'nin 8. maddesinde belirtilen hakların silahlı kuvvetler, polis ya da devlet yönetiminde görev alanlar tarafından kullanılmasına yasal sınırlamalar getirilmesinin mümkün olabileceğini belirten 8. maddenin 2. fıkrasındaki «devlet yönetimi mensupları» deyimi ile gerçekte anlatılmak istenen yüksek düzeydeki devlet memurlarıdır.[4] Ancak bu deyimi çok geniş yorumlayan ülkeler işçi-memur sorunu yaratarak, milyonlarca kamu çalışanını memur statüsünde kabul edip 8. maddedeki hakları kullandırtmamaktadırlar.

Her iki sözleşme de İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin gerçekleştirilme araçlarıdır. Sözleşmeler imzacı devletleri çeşitli yükümlülükler altına sokmaktadır. Yine de sözleşmelerde önerilen denetleme mekanizmaları gevşek ve kademelidir.

ESKHUS'nin ilgili maddelerine göre imzacı devletler BM Ekonomik ve Sosyal Konseyine sözleşmedeki hakların ülkelerinde yaşama geçirilme derecelerine ilişkin rapor sunmak zorundadır. Konsey gerekli gördüğü durumlarda üye devletlerin gönderdikleri raporun bir kopyasını BM İnsan Hakları Komisyonuna ya da ilgili BM uzmanlık kuruluşuna gönderebilir. Örneğin işçi haklarıyla ilgili konularda ILO'dan inceleme yapmasını isteyebilir.

İmzacı devletlerdeki durumun sürekli raporlarla incelenmesine rağmen ESKHUS'nin getirdiği yaptırımlar yeterli olmamaktadır.

KHSHUS'yi imzalayan devletler ise 18 kişiden oluşan bir *İnsan Hakları Komitesi*'ne kendi ülkelerindeki kişi hakları ve siyasi haklar alanındaki gelişmelere ilişkin rapor vermek zorundadırlar. Komite bu raporları çeşitli düzeylerde inceler.

Sözleşmeye taraf devletler öteki devletlere kendilerini Komiteye şikayet etme hakkını karşılıklı olarak tanıyabilirler. İnsan Hakları Komitesi bir «gerçekleri araştırma kurulu» gibi çalışır. Gerektiğinde «uzlaştırma komisyonları» kurabilir. Çalışmaları hakkında BM Genel Kuruluna rapor sunar

İsteğe Bağlı Protokol bir adım daha ileri giderek bireylere doğrudan İnsan Hakları Komitesine başvurma hakkı tanımaktadır. Komite, ulusal düzeyde adli başvuru yollarının hepsini kullanması gerekli yakınmacı kişinin şikayetlerini inceler, görüşlerini ilgili devlet ve kişiye bildirir.

Eksikliklerine rağmen her iki sözleşmenin de dünya çapındaki yankısı geniş oldu. Temel hak ve özgürlükler açısından birçok gereksiz yorum artık ortadan

kalktı. Temel hak ve özgürlüklerin daha da geliştirilmesinde bu sözleşmeler birer köşetaşı oluşturdu.

1 Temmuz 1982 itibariyle 67 devlet ESKHUS'yi, 65 devlet KHSHUS'yi, 25 devlet de İsteğe Bağlı Protokolu onaylamıştı.

Türkiye hâlâ her iki sözleşmeyi ve protokolu onaylamamıştır. Her iki sözleşmeyi onaylayan devletler arasında Barbados, Kolombiya, Ekvator, Dominik Cumhuriyeti, Gine, Güyana, Madagaskar, Kenya Zaire, Tunus, Libya, Mısır, Ürdün, Irak, Suriye, Fas, Hindistan gibi devletler vardır.

BM, 1969'da ESKHUS'de yer alan esasları daha ayrıntılı tanımlayan *Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirisi*'ni kabul etti. Uluslararası kuruluşlara, sendikalara yol gösteren bu Belgenin de yasal bağlayıcı bir yanı yoktur.

Bugün aralarında Uluslararası Af Örgütü, Uluslararası Demokratik Hukukçular Birliği, Uluslararası Hukukçular Komisyonu, Uluslararası İnsan Hakları Federasyonu, Uluslararası İnsan Hakları Birliği gibi kuruluşlar bulunan çok sayıda hükümet-dışı örgüt (*Non-Governmental Organizations*- NGOs) BM ve diğer kuruluşların uluslararası belgelerinde yer alan insan haklarının uygulanmasını izlemeye yönelik çalışmalar yapmaktadırlar.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ANDLAŞMASI*

(San Francisco, 26 Haziran 1945)

Bir insan ömrü içinde iki kere beşeriyete tarif olunmaz acılar yükleyen harb belâsından, geleceğin nesillerini korumaya,

İnsanın ana haklarına, şahsın haysiyet ve değerine, erkek ve kadınlar için olduğu gibi büyük ve küçük milletler için de hak eşitliğine olan imanımızı yeniden ilân etmeğe,

Adaletin muhafazası ve andlaşmalarla devletlerarası hukukun diğer kaynaklarından doğan vecibelere saygı gösterilmesi için gerekli şartları yaratmağa,

Sosyal ilerlemeyi kolaylaştırmağa ve daha büyük bir serbestlik içinde daha iyi yaşama şartları ihdas etmeğe,

Ve bu maksatla,

Tesamühle hareket etmeğe, iyi komşuluk zihniyeti içinde birbirimizle barışık yaşamağa,

Milletlerarası barış ve güvenliğin muhafazası için kuvvetlerimizi birleştirmeğe,

Müşterek menfaatin icapları dışında, silâh kuvvetinin kullanılmamasını sağlayan prensipleri kabule ve usulleri tesise,

Bütün milletlerin ekonomik ve sosyal ilerlemesini kolaylaştırmak için milletlerarası müesseselere başvurmağa,

Azmetmiş olan, biz Birleşmiş Milletler Halkı,

Bu amaçları gerçekleştirmek için, gayretlerimizi beraberce sarfetmeğe karar verdik.

---

* «Sanfransisko'da 26 Haziran 1945 tarihinde yapılmış ve imzalanmış olan Birleşmiş Milletler Andlaşması ile Milletlerarası Adalet Divanı Statüsünün onanması hakkında» 15.8.1945 tarih ve 4801 sayılı kanun. *T.C. Resmi Gazete*, Sayı 6092, 24 Ağustos 1945, s. 9237-9248; *Düstur*, 3. Tertip, c. 26, s. 1382-1420.

Buna biaen, Sanfransisko şehrinde toplanıp, usulüne uygun görülen yetki mektuplarını hâmil bulunan temsilcileri vasıtasiyle, metbu Hükümetlerimiz, işbu Birleşmiş Milletler Andlaşmasını kabul etmişler ve aşağıdaki vesikalarla Birleşmiş Milletler adını alacak olan Milletlerarası bir Teşkilât kurmuşlardır.

Madde 1

Birleşmiş Milletlerin amaçları şunlardır:

3. Ekonomik, sosyal, fikrî ve insanî mahiyetteki milletlerarası dâvaları çözerek ve, ırk, cins, dil veya din farkı gözetmeksizin herkesin insan haklarına ve ana hürriyetlerine karşı saygıyı geliştirerek ve teşvik ederek, milletlerarası işbirliğini gerçekleştirmek...

Madde 13

1. Genel Kurul;

b) Ekonomik, sosyal alanlar ile fikrî kültür ve eğitim ve sağlık alanlarında milletlerarası işbirliğini geliştirmek ve ırk, cins, dil veya din farkı gözetmeksizin herkesin insan haklarından ve ana hürriyetlerden faydalanmasını kolaylaştırmak için tetkiklere yol açar ve tavsiyelerde bulunur...

Madde 55

Milletler arasında hak eşitliği prensibine ve her milletin kendi mukadderatını kendisinin tâyin etmesi hakkına saygı gösterilmesine dayanan barış ve dostluk münasebetlerini sağlamak için lüzumlu istikrar ve refah şartlarını yaratmak üzere, Birleşmiş Milletler:

c) Irk, cins, dil veya din farkı gözetmeksizin insan haklarına ve ana hürriyetlerine bütün dünyada bilfiil saygı gösterilmesini;

kolaylaştıracaktır...

Madde 62

Görevler ve Yetkiler

2. (Ekonomik ve Sosyal) Meclis, herkesin insan haklarına ve ana hürriyetlerine bilfiil saygı göstermesini sağlamak üzere tavsiyelerde bulunabilir...

Madde 68

Ekonomik ve Sosyal Meclis, ekonomik ve sosyal meseleler ve insan haklarının gelişmesi için komisyonlar ve görevlerinin yapılmasına yarayacak her türlü başka komisyonlar kurabilir.

İNSAN HAKLARI EVRENSEL BEYANNAMESİ*

(Paris, 10 Aralık 1948)

ÖNSÖZ

İnsanlık ailesinin bütün üyelerinde bulunan haysiyetin ve bunların eşit ve devir kabul etmez haklarının tanınması hususunun, hürriyetin, adaletin ve dünya barışının temeli olmasına,

İnsan haklarının tanınmaması ve hor görülmesinin insanlık vicdanını isyana sevkeden vahşiliklere sebep olmuş bulunmasına, dehşetten ve yoksulluktan kurtulmuş insanların içinde söz ve inanma hürriyetlerine sahip olacakları bir dünyanın kurulması en yüksek amaçları olarak ilân edilmiş bulunmasına,

İnsanın istibdat ve baskıya karşı son çare olarak ayaklanmaya mecbur kalmaması için insan haklarının bir hukuk rejimi ile korunması esaslı bir zaruret olmasına,

Birleşmiş Milletler halklarının, Andlaşmada, insanın ana haklarına, insan şahsının haysiyet ve değerine, erkek ve kadınların eşitliğine olan imanlarını bir kere daha ilân etmiş olmalarına ve sosyal ilerlemeği kolaylaştırmağa, daha geniş bir hürriyet içerisinde daha iyi hayat şartları kurmağa karar verdiklerini beyan etmiş bulunmalarına,

---

* «Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 10.12.1948 tarihli ve 217 (111) sayılı kararıyle kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin Resmi Gazete ile yayınlanması ve yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu beyanname hakkında radyo ve gazetelerde münasip neşriyatta bulunulması »için Dışişleri Bakanlığının 28.3.1949 tarih ve 36084/122 sayılı yazısı üzerine Bakanlar Kurulunun 6.4.1949 tarihli 9119 sayılı kararı. *T.C. Resmi Gazete*, Sayı 7217, 27 Mayıs 1949; s. 16199-16201. *Düstur*, 3. Tertip, c. 30, s. 1020-1025.

Üye Devletlerin, Birleşmiş Milletler Teşkilâtı ile işbirliği ederek insan haklarına ve ana hürriyetlerine bütün dünyaca gerçekten saygı gösterilmesinin teminini taahhüt etmiş olmalarına,

Bu haklar ve hürriyetlerin herkesçe aynı şekilde anlaşılmasının yukarıki taahhüdün yerine getirilmesi için son derece önemli bulunmasına göre;

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu,

İnsanlık topluluğunun bütün fertleriyle uzuvlarının bu beyannameyi daima gözönünde tutarak öğretim ve eğitim yoliyle bu haklar ve hürriyetlere saygıyı geliştirmeye, gittikçe artan milli ve milletlerarası tedbirlerle gerek bizzat Üye Devletler ahalisi gerekse bu Devletlerin idaresi altındaki ülkeler ahalisi arasında bu hakların dünyaca fiilen tanınmasını ve tatbik edilmesini sağlamağa gayret etmeleri için işbu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini ilân eder:

Madde 1

Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler.

Madde 2

1 — Herkes, ırk, renk, cins, dil, din, siyasî veya diğer herhangi bir akide, millî veya içtimaî menşe, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin işbu beyannamede ilân olunan tekmil haklardan ve bütün hürriyetlerden istifade edebilir.

2 — Bundan başka, bağımsız memleket uyruğu olsun, vesayet altında bulunan, gayri muhtar veya sair bir egemenlik kayıtlamasına tâbi ülke uyruğu olsun, bir şahıs hakkında, uyruğu bulunduğu memleket veya ülkenin siyasî, hukukî veya milletlerarası statüsü bakımından hiçbir ayrılık gözetilmiyecektir.

Madde 3

Yaşamak, hürriyet ve kişi emniyeti her ferdin hakkıdır.

Madde 4

Hiç kimse kölelik veya kulluk altında bulundurulamaz; kölelik ve köle ticareti her türlü şekliyle yasaktır.

Madde 5

Hiç kimse işkenceye, zalimane, gayri insanî, haysiyet kırıcı cezalara veya muamelelere tâbi tutulamaz.

Madde 6

Herkes, her nerede olursa olsun, hukuk kişiliğinin tanınması hakkını haizdir.

Madde 7

Kanun önünde herkes eşittir ve farksız olarak kanunun eşit korunmasından istifade hakkını haizdir. Herkesin işbu Beyannameye aykırı her türlü ayırdedici muameleye karşı ve böyle bir ayırdedici muamele için yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı vardır.

Madde 8

Her şahsın kendisine Anayasa veya kanun ile tanınan anahaklara aykırı muamelelere karşı fiilî netice verecek şekilde millî mahkemelere müracaat hakkı vardır.

Madde 9

Hiç kimse keyfî olarak tutulamaz, alıkonulamaz veya sürülemez.

Madde 10

Herkes, haklarının, vecibelerinin veya kendisine karşı cezaî mahiyette herhangi bir isnadın tesbitinde, tam bir eşitlikte, dâvasının bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından nasafetle ve açık olarak görülmesi hakkına sahiptir.

Madde 11

1 — Bir suç işlemekten sanık herkes, savunması için kendisine gerekli bütün tertibatın sağlanmış bulunduğu açık bir yargılanma ile kanunen suçlu olduğu tesbit edilmedikçe masum sayılır.

2 — Hiç kimse, işlendikleri sırada millî veya milletlerarası hukuka göre suç teşkil etmeyen fiillerden veya ihmallerden ötürü mahkûm edilemez. Bunun gibi, suçun işlendiği sırada uygulanan cezadan daha şiddetli bir ceza verilemez.

Madde 12

Hiç kimse özel hayatı, ailesi, meskeni veya yazışması hususlarında keyfî karışmalara, şeref ve şöhretine karşı tecavüzlere maruz kalamaz. Herkesin bu karışma ve tecavüzlere karşı kanun ile korunmağa hakkı vardır.

Madde 13

1 — Herkes herhangi bir Devletin arazisi dahilinde serbestçe seyrüsefer ve ikamet eylemek hakkını haizdir.

2 — Herkes, kendi memleketi de dahil olduğu halde, herhangi bir memleketi terketmek ve memleketine tekrar dönmek hakkını haizdir.

Madde 14

1 — Herkes zulüm karşısında başka memleketlere iltica etmek ve bu memleketler tarafından mülteci muamelesi görmek hakkını haizdir.

2 — Bu hak, âdi bir cürme veya Birleşmiş Milletler prensip ve amaçlarına aykırı faaliyetlere gerçekten müstenit kovuşturmalar halinde ileri sürülemez.

Madde 15

1 — Her ferdin bir vatandaşlığa hakkı vardır.

2 — Hiç kimse keyfî olarak vatandaşlığından veya vatandaşlığını değiştirmek hakkından mahrum edilemez.

Madde 16

1 — Evlilik çağına varan her erkek ve kadın, ırk, vatandaşlık veya din bakımlarından hiçbir takyidata tâbi olmaksızın evlenmek ve aile kurmak hakkını haizdir.

Evlilik bakımından, evliliğin devamınca ve feshinde eşit haklara maliktirler.

2 — Evlenme akdi ancak müstakbel eşlerin serbest ve tam rızasiyle yapılır.

3 — Aile, cemiyetin tabiî ve temel unsurudur; cemiyet ve Devlet tarafından korunmak hakkını haizdir.

Madde 17

1 — Her şahıs tek başına veya başkalariyle birlikte mal ve mülk sahibi olmak hakkını haizdir.

2 — Hiç kimse keyfî olarak mal ve mülkünden mahrum edilemez.

Madde 18

Her şahsın fikir, vicdan ve din hürriyetine hakkı vardır; bu hak, din veya kanaat değiştirmek hürriyetini, dinini veya kanaatini tek başına veya topluca, açık olarak veya özel surette, öğretim, tatbikat, ibadet ve âyinlerle izhar etmek hürriyetini gerektirir.

Madde 19

Her ferdin fikir ve ifade hürriyetine hakkı vardır. Bu hak fikirlerinden ötürü rahatsız edilmemek, memleket sınırları mevzuu bahis olmaksızın malûmat ve fikirleri her vasıta ile aramak, elde etmek ve yaymak hakkını gerektirir.

Madde 20

1 — Her şahıs muslihane toplanma ve dernek kurma ve derneğe katılma serbestisine maliktir.

2 — Hiç kimse bir derneğe mensup olmağa zorlanamaz.

Madde 21

1 — Her şahıs, doğrudan doğruya veya serbestçe seçilmiş temsilciler vasıtasiyle, memleketinin kamu işleri yönetimine katılmak hakkını haizdir.

2 — Her şahıs memleketinin kamu hizmetlerinden eşitlikle faydalanmak hakkını haizdir.

3 — Halkın iradesi hükümet otoritesinin esasıdır; bu irade, gizli şekilde veya serbestliği sağlayacak muadil bir usul ile cereyan edecek genel ve eşit oy

verme yoliyle yapılacak olan devri ve dürüst seçimlerle ifade edilir.

Madde 22

Her şahsın, cemiyetin bir üyesi olmak itibariyle, sosyal güvenliğe hakkı vardır; haysiyeti için ve şahsiyetinin serbestçe gelişmesi için zarurî olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların, millî gayret ve Milletlerarası işbirliği yoliyle ve her Devletin teşkilâtı ve kaynaklariyle mütenasip olarak gerçekleştirilmesine hakkı vardır.

Madde 23

1 — Her şahsın, çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, âdil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.

2 — Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.

3 — Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalariyle de tamamlanan âdil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

4 — Herkesin, menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

Madde 24

Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin mâkul surette tahdidine ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.

Madde 25

1 — Her şahsın, gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbî bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere, sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır.

2 — Analık ve çocukluk özel ihtimam ve yardım görmek hakkını haizdir. Bütün çocuklar, evlilik için-

de veya dışında doğsunlar, aynı sosyal korunmadan faydalanırlar.

Madde 26

1 — Her şahsın eğitime hakkı vardır. Eğitim parasızdır; hiç olmazsa ilk ve temel eğitim safhalarında böyle olmalıdır. İlk eğitim mecburidir. Teknik ve meslekî öğretimden herkes istifade edebilmelidir. Yüksek öğretim liyakatlerine göre herkese tam eşitlikte açık olmalıdır.

2 — Eğitim insan şahsiyetinin tam gelişmesini ve insan haklariyle ana hürriyetlere saygının kuvvetlenmesini istihdaf etmelidir. Bütün milletler ırk ve din grupları arasında anlayış, hoşgörürlük ve dostluğu teşvik etmeli ve Birleşmiş Milletlerin barışın idamesi yolundaki çalışmalarını geliştirmelidir.

3 — Ana baba, çocuklarına verilecek eğitim nev' ini tercihan seçmek hakkını haizdirler.

Madde 27

1 — Herkes, topluluğun kültürel faaliyetine serbestçe katılmak, güzel sanatları tatmak, ilim sahasindaki ilerleyişe iştirak etmek ve bundan faydalanmak hakkını haizdir.

2 — Herkes, sahibi bulunduğu her türlü ilim, edebiyat veya sanat eserlerinden mütevellit mânevî ve maddî menfaatlerin korunmasına hakkı vardır.

Madde 28

Herkesin, işbu beyannamede derpiş edilen hak ve hürriyetlerin tam tatbikini sağlayacak bir sosyal ve milletlerarası nizama hakkı vardır.

Madde 29

1 — Her şahsın, şahsiyetinin serbest ve tam gelişmesi ancak içinde yaşamasiyle mümkün olan topluluğa karşı vecibeleri vardır.

2 — Herkes, haklarını kullanmak ve hürriyetlerinden istifade etmek hususunda, ancak kanun ile sırf başkalarının hak ve hürriyetlerinin tanınmasını ve bunlara saygı gösterilmesini sağlamak maksadiy-

le ve demokratik bir cemiyette ahlâk, nizam ve genel refahın muhik icaplarını karşılamak için, tesbit edilmiş kayıtlamalara tâbidir.

3 — Bu hak ve hürriyetler hiçbir veçhile Birleşmiş Milletlerin amaç ve prensiplerine aykırı olarak kullanılamaz.

Madde 30

İşbu Beyannamenin hiçbir hükmü, içinde ilân olunan hak ve hürriyetlerin bir Devlet, zümre veya fert tarafından yok edilmesini güden bir faaliyete girişmeye veya bilfiil bunu işlemeye herhangi bir hak gerektirir mahiyette yorumlanamaz.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLAR ULUSLARARASI SÖZLEŞMESİ

(Kabul Tarihi 16.12.1966 Yürürlük Tarihi: 3.1.1976)

BU SÖZLEŞMEYE TARAF OLAN DEVLETLER

Birleşmiş Milletler Anayasası ile ilan edilen ilkelere uygun olarak, insanlık ailesinin bütün üyelerinin eşit, devredilmez ve vazgeçilmez hakları ile insanın doğasından gelen saygınlığın tanınmasının, dünyada özgürlük, adalet ve barışın temelini oluşturduğunu *dikkate alarak;*

Bu hakların insanın doğasından gelen saygınlığından kaynaklandığını *göz önünde bulundurarak;*

İnsan Hakları Evrensel Bildirisine uygun olarak, korku ve yoksulluktan kurtulma özgürlüğünden yararlanan özgür insanlar ülküsünün, ancak, herkesin kişi hakları ve siyasi haklar olduğu kadar ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kullanabilme koşullarının da yaratılması durumunda gerçekleşebileceğini *göz önünde bulundurarak;*

Devletlerin, Birleşmiş Milletler Anayasasına göre, evrensel düzeyde insan hakları ve özgürlüklerine saygı gösterilmesini ve hak ve özgürlüklerin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlü olduklarını *dikkate alarak;*

Ait oldukları topluma ve diğer bireylere karşı görevleri olan bireylerin, bu Sözleşmede tanınan hakların kullanılması ve geliştirilmesi için mücadele verme sorumluluğu altında olduklarını *düşünerek,*

aşağıdaki maddeleri onaylarlar:

III. BÖLÜM

Madde 6

1. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler herkese özgürce seçtiği ya da kabul ettiği bir işte yaşamını ka-

zanma olanağı veren çalışma hakkını tanır ve bu hakkın korunması için uygun önlemleri alır.

2. Bu Sözleşmeye taraf olan devletlerce bu hakkın tam kullanımı için alınacak önlemler şunları içermelidir: bireyin temel siyasi ve ekonomik özgürlüklerini güvence altına alan koşullarda teknik ve mesleki yönlendirme, yetişme programları, istikrarlı ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeye yönelik politika ve teknikler ve tam ve üretken istihdam.

Madde 7

Bu Sözleşmeye taraf olan devletler, herkesin adil ve uygun çalışma koşulları hakkını tanır. Bu hak şunları güvence altına alır:

a) Bütün işçilere en azından aşağıdakileri sağlayan ücret:

i) Özellikle kadınlara erkeklerden daha aşağı olmayan koşullarda eşit işe eşit ücret sağlayan adil ücret ve hiç bir ayrım gözetilmeksizin eşit değerdeki işlere eşit ücret sağlama;

ii) Bu Sözleşme hükümlerine uygun biçimde kendileri ve aileleri için insanlık onuruna uygun bir yaşam;

b) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ;

c) Kıdem ve yetkinlik dışında, hiç bir koşula bağlı olmadan herkese çalışmasında uygun en yüksek düzeye kadar yükselmede eşit olanak;

d) Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlanması, ücretli tatil, bayram günlerinde ücret ödenmesi.

Madde 8

1. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler aşağıdakileri sağlamayı taahhüt ederler.

a) Herkesin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için yalnızca söz konusu sendikanın ilkelerine bağlı kalmak koşuluyla sendika kurma ve dilediği sendikaya üye olma hakkı. Demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ya da kamu düzeninin çı-

karları ya da başkalarının özgürlüklerinin korunması için gerekli olan ve yasada belirtilen sınırlamalar dışında bu hakkın kullanımına hiç bir sınır getirilemez;

b) Sendikaların ulusal federasyon ya da konfederasyon kurma hakkı; bu konfederasyonların uluslararası sendikal örgütler oluşturma ya da bunlara üye olma hakkı;

c) Demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ya da kamu düzeninin çıkarları ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan ve yasada belirtilen sınırlamalar dışında sendikaların özgürce çalışma hakkı;

d) Söz konusu ülkenin yasalarına uygun yapılmak koşuluyla, grev hakkı.

2. Bu madde, bu hakların silahlı kuvvetler, polis ya da devlet yönetimi üyeleri tarafından kullanılmasına yasal sınırlama getirilmesini önlemez.

3. Bu maddedeki hiç bir konu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesine taraf olan devletlere, bu Sözleşme ile sağlanan güvencelere önyargı getirecek yasal önlemler alma ya da yasaları önyargılı biçimde uygulama konusunda yetkili kılamaz.

Madde 9

Bu Sözleşmeye taraf olan devletler, herkesin sosyal sigorta dahil, sosyal güvenlik hakkı olduğunu kabul eder.

Madde 10

Bu Sözleşmeye taraf olan devletler aşağıdakileri kabul ederler:

1. Toplumun doğal ve temel birimi olan aile, özellikle kuruluşu ve bağımlı çocukların bakımı ve eğitimi açısından, en geniş biçimde korunmalı ve desteklenmelidir. Evlilik müstakbel çiftlerin özgür rızaları ile gerçekleştirilmelidir.

2. Doğum öncesi ve sonrasında makul bir süre için analara özel korunma sağlanmalıdır. Böylesi dönemlerde çalışan analara ücretli izin ya da yeterli sosyal güvenlik yardımlarıyla izin sağlanmalıdır.

3. Babalık nedenleri ya da diğer koşullar yüzünden ayrımcılık yapılmadan bütün çocuklar ve gençler için özel korunma ve yardım önlemleri alınmalıdır. Çocuklar ve gençler ekonomik ve sosyal sömürüden korunmalıdırlar. Çocukların ve gençlerin ahlâk ve sağlıklarına zararlı ya da yaşamları için tehlikeli olabilecek ya da olağan gelişimlerini engelleyebilecek işlerde çalışmaları yasalarla cezalandırılmalıdır. Devletler ayrıca daha altında ücretli çocuk emeği kullanılmasının yasaklandığı ve cezalandırıldığı bir alt yaş sınırı saptamalıdırlar.

Madde 11

1. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler, yeterli gıda, giyecek ve konut ile herkesin kendisi ve ailesi için yeterli bir yaşam düzeyine sahip olma hakkını ve yaşam koşullarını sürekli geliştirme hakkını kabul eder. Taraf devletler bu hakkın yaşama geçirilmesi için özgür rızaya dayalı uluslararası işbirliğinin temel önemini dikkate alarak, uygun önlemleri sağlayacaklardır.

2. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler, herkesin aç kalmama temel hakkına sahip olduğunu dikkate alarak, tek başlarına ya da uluslararası işbirliği yoluyla;

a) Teknik ve bilimsel bilginin tam kullanımı, beslenme ilkelerine ilişkin bilginin yaygınlaştırılması ile doğal kaynakların kullanımını ve geliştirilmesini en etkin biçimde gerçekleştirecek şekilde tarımsal sistemlerin geliştirilmesi ya da düzeltilmesi yollarıyla yiyeceklerin üretim, korunma ve dağılım yöntemlerinin geliştirilmesi için,

b) Gıda ihraç ve ithal eden ülkelerin sorunlarını dikkate alarak, dünya gıda kaynaklarının ihtiyaca

göre eşit dağılımını sağlamak için gerekli özgül programlar içeren önlemler alacaklardır.

Madde 12

1. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler herkese ulaşılabilecek en yüksek düzeyde fiziksel ve akli sağlık düzeyinden yararlanma hakkını tanır.

2. Bu Sözleşmeye taraf olan devletlerce bu hakların tam olarak yaşama geçirilmesi için alınacak önlemler zorunlu olarak şunları içerecektir:

a) Ölü-doğum ve çocuk ölüm oranlarının düşürülmesinin ve çocuğun sağlıklı gelişiminin sağlanması;

b) Çevrenin ve işyeri sağlığının iyileştirilmesi;

c) Salgın, yerel, mesleki ve diğer hastalıkların önlenmesi, tedavisi ve denetimi;

d) Hastalık durumunda tüm tıbbi hizmet ve ilgiyi sağlayacak koşulların yaratılması.

Madde 13

1. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler herkesin eğitim hakkına sahip olduğunu tanır. Devletler, eğitimin insan kişiliğinin ve insan saygınlığı kavramının tam gelişimine yönelik olacağını ve insan hakları ve temel özgürlüklerine saygı gösterilmesini güçlendireceğini kabul ederler. Devletler ayrıca eğitimin özgür bir toplumda herkese etkin katılma olanağı sağlayacağını, tüm uluslar, ırklar, etnik ve dini gruplar arasında anlayış, hoşgörü ve dostluğu yerleştireceğini ve Birleşmiş Milletlerin barışın korunmasına yönelik çalışmalarını geliştireceğini kabul ederler

2. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler eğitim hakkının tam olarak yaşama geçirilmesini sağlamak amacıyla şunları kabul ederler:

a) İlk eğitim zorunlu ve parasızdır;

b Teknik ve mesleki orta eğitim dahil, orta eğitimin bütün biçimleri, özellikle parasız eğitimin aşamalı olarak tanınması ile her türlü uygun araç kullanılarak herkese açık olmalıdır;

c) Yüksek eğitim, yetenek temeline dayalı olarak, uygun araçlarla, özellikle parasız eğitimin aşamalı olarak tanınması ile herkese eşit biçimde açık olmalıdır;

d) İlk öğretimden geçmemiş ya da ilk öğretimi tamamlayamamış olanlar için temel eğitim olabildiğince teşvik edilmeli ya da yoğunlaştırılmalıdır;

e) Her düzeyde eğitim sisteminin geliştirilmesi etkin biçimde sağlanmalı, yeterli burs sistemi kurulmalı ve eğitim kadrolarının maddi koşulları sürekli olarak geliştirilmelidir.

3. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler, çocuklarına kendi inançlarına uygun ahlâki ve dini eğitimi sağlayacak ve devlet tarafından temellendirilen ya da onaylanan asgari eğitim düzeyi ile uygunluk gösterecek biçimde, ana ve babaların ya da gerektiği yerde vasilerin çocuklar için kamu makamlarınca düzenlenenler dışında okul seçme özgürlüğüne saygı göstermeyi kabul ederler.

4. Bu maddenin hiç bir bölümü, kişi ya da kuruluşların bu maddenin 1. paragrafında sözü edilen ilkelerin izlenmesine bağlı kalmak ve devlet tarafından getirilen asgari eğitim düzeylerine uymak koşuluyla eğitim kurumları kurmak ve yönetmek özgürlüğünü zedeleyecek biçimde yorumlanamaz...

Madde 15

1. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler herkesin,

a) Kültürel hayata katılma hakkını;

b) Bilimsel gelişme ve uygulamaların sonuçlarından yararlanma hakkını;

c) Yaratıcısı bulunduğu bilimsel, edebi ya da sanatsal üretimin getirdiği maddi ya da manevi çıkarların korunmasından yararlanma hakkını,

tanır.

2. Bu Sözleşmeye taraf olan devletlerce bu hakkın tam olarak yaşama geçirilmesinin sağlanmasına yönelik alınacak önlemler, bilim ve kültürün korun-

ması, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için gerekli olanları da kapsar.

3. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler bilimsel araştırma ve yaratıcı çalışma yapabilmek için zorunlu olan özgürlüğe saygı göstermeyi taahhüt ederler.

4. Bu Sözleşmeye taraf olan devletler bilimsel ve kültürel alanda uluslararası ilişki ve işbirliğinin teşvik edilmesi ve geliştirilmesinin getireceği yararları kabul ederler.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KİŞİ HAKLARI VE SİYASİ HAKLAR ULUSLARARASI SÖZLEŞMESİ

(Kabul Tarihi: 16.12.1966 Yürürlük Tarihi: 23.3.1976)

III. BÖLÜM

Madde 9

1. Herkesin özgürlük ve kişi güvenliği hakkı vardır. Kimse keyfi olarak tutuklanamaz ya da gözaltına alınamaz. Kimse, yasalarda belirtilen usullere uygun koşullar dışında özgürlüğünden mahrum edilemez.

2. Tutuklanan herkes tutuklanma anında tutuklanma nedenleri hakkında bilgilendirilmeli ve tutuklanan kişiye en kısa zamanda kendisine yönelik suçlamalar konusunda bilgi verilmelidir...

Madde 10

1. Tutuklanan ya da gözaltına alınan herkese insan doğasında var olan saygınlığa uygun olarak insanca davranılmalıdır...

Madde 14

2. Ceza gerektiren bir suç ile suçlanan herkesin güvenlik koşullarının düzeltilmesi dahil herkes için yasaya göre suçlu olduğu kanıtlanıncaya kadar suçsuz kabul edilme hakkı vardır.

3. Kendisine yönelik ceza gerektiren suçlamalar hakkında hüküm verilme sürecinde herkese tam bir eşitlik içinde aşağıdaki asgari güvenceler sağlanmalıdır:

b) Savunmasını hazırlamada gerekli zaman ve kolaylıklara sahip olması ve kendi seçtiği avukatıyla görüşebilmesi;

c) Gereğinden fazla gecikmeden yargılanması;

d) Duruşmalarda hazır bulunması, seçtiği avukat yardımıyla ya da bizzat savunmasını yapması...

e) Aleyhteki tanıklara soru sorma ya da lehteki tanıkların aleyhteki tanıklara tanınan aynı koşullarla mahkemeye çağrılması ve sorgulanması...

g) Kendi aleyhine tanıklık yapmaya ya da suçu itirafa zorlanmaması...

7. Ülkedeki ceza mahkemeleri usulüne ve yasalara uygun olarak kesin beraat ya da mahkumiyet ile sonuçlanan bir suç için hiç kimse yeniden yargılanamaz ya da cezalandırılamaz...

Madde 21

1. Her türlü savaş propagandası yasalarca yasaklanacaktır.

Madde 22

1. Kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı dahil, herkesin başkalarıyla örgüt kurma hakkı vardır...

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER SOSYAL İLERLEME VE GELİŞME BİLDİRİSİ

(11 Aralık 1969)

Genel Kurul,

Birleşmiş Milletler üyelerinin Birleşmiş Milletler Anayasasında daha yüksek yaşam düzeyi, tam istihdam, ekonomik ve sosyal ilerleme ve gelişme koşullarını geliştirmek için Örgüt ile birlikte tek tek ya da toplu çalışmaya girişeceklerine ilişkin verdikleri sözü *akılda tutarak;*

İnsan haklarına ve temel özgürlüklerine ve BM Anayasasında ilan edilen barış, insan saygınlığı ve değeri ve sosyal adalet ilkelerine olan inancını *bir kere daha ilan ederek;*

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Çocuk Hakları Bildirisi, Sömürge Ülkelere ve Halklara Bağımsızlık Tanınmasına İlişkin Bildiri, Irkçı Ayrımcılığın Her Biçiminin Yok Edilmesine İlişkin Uluslararası Sözleşme, Irkçı Ayrımcılığın Her Biçiminin Yok Edilmesine İlişkin Birleşmiş Milletler Bildirisi, Gençlik İçinde Halklar Arasında Karşılıklı Saygı, Anlayış ve Barış Ülkülerinin Teşvik Edilmesine İlişkin Bildiri, Kadınlara Karşı Uygulanan Ayrımcılığın Yok Edilmesine İlişkin Bildiri ve Birleşmiş Milletler kararlarında yer alan ilkeleri *anımsayarak;*

ILO, BM Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), BM Eğitim, Bilim ve Kültür örgütü (UNESCO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), BM Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) ve ilgili diğer kuruluşların anayasalarında, sözleşmelerinde, tavsiyelerinde ve kararlarında sosyal ilerleme için getirilen standartları *akılda tutarak;*

İnsanın arzularına tam olarak ancak adil sosyal bir düzende ulaşabileceğine ve sonuç olarak her yerde sosyal ve ekonomik ilerlemenin hızlandırılması ve böylece uluslararası barış ve dayanışmaya katkıda bulunulmasının büyük önem taşıdığına *inanarak;*

Uluslararası barış ve güvenlik ile sosyal ilerleme ve ekonomik gelişmenin birbirlerine bağlı olduğuna ve birbirlerini etkilediğine *inanarak;*

Sosyal gelişmenin, değişik sosyal, ekonomik ya da siyasi sistemlere sahip devletler arasında barış içinde birlikte yaşama, dostça ilişkiler ve işbirliği ile gelişebileceğine *inanarak...*

Bu Sosyal İlerleme ve Ekonomik Gelişme Bildirisini resmen ilan eder ve ulusal ve uluslararası çalışmalarda sosyal gelişme politikalarının ortak temeli olarak kullanılması için çağrıda bulunur:

I. BÖLÜM: İLKELER

Madde 2

Sosyal ilerleme ve gelişme, insan saygınlığı ve değerine saygı üzerinde temellendirilmeli ve

a) Her türlü eşitsizliğin, kişilerin ve halkların sömürülmesinin, kolonyalizmin, nazizm ve *apartheid* dahil ırkçılığın ve Birleşmiş Milletler amaç ve ilkelerine aykırı her türlü politika ve ideolojilerin derhal ve tamamen yok edilmesini;

b) Herhangi bir ayrım yapılmaksızın ekonomik, sosyal ve kültürel haklar kadar kişi hakları ve siyasi hakların da tanınmasını ve etkin biçimde yaşama geçirilmesini,

gerektiren insan hakları ve sosyal adaletin gelişimini sağlamalıdır.

Madde 5

Sosyal ilerleme ve gelişme, özellikle aşağıdakileri içeren biçimde, insani kaynakların tam kullanımını gerektirir:

a) Aydınlatılmış kamuoyu koşullarında yaratıcı girişkenliğin teşvik edilmesi;

b) Bireylerin bir bütün olarak toplumdaki değişikliklerin bilincinde olması amacıyla ulusal ve uluslararası bilginin yayılması;

c) Toplumun tüm unsurlarının, birey olarak ya da örgütleri aracılığıyla, İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde ifadesini bulan temel özgürlüklere bütünüyle saygılı olarak gelişmenin ortak amaçlarının tanımlanmasına ve bu amaçların gerçekleştirilmesine etkin katılımı;

d) Gerçekten bütünleşmiş bir toplum yaratmak için nüfusun kenarda kalmış ya da dezavantajlı kesimlerine sosyal ve ekonomik gelişmede eşit fırsatlar sağlanması.

Madde 6

Sosyal gelişme, herkesin çalışma ve işini özgürce seçme hakkının tanınmasını gerektirir...

Madde 7

Ulusal gelirin ve zenginliğin hızla artması ve toplumun tüm üyeleri arasında eşit bölüşümü, sosyal ilerleme için temeldir. Bu yüzden bu konu, her devletin ve hükümetin uğraştığı konuların başında gelmelidir...

II. BÖLÜM: AMAÇLAR

Sosyal ilerleme ve gelişme aşağıdaki amaçlara ulaşılması ile ve insan hakları ve temel özgürlüklerle uyum içinde ve onlara saygı duyularak, toplumun tüm üyelerinin ruhsal ve maddi yaşam düzeylerinin sürekli yükseltilmesini amaçlayacaktır:

Madde 10

a) Her düzeyde çalışma hakkı ve herkese sendika ve işçi kuruluşları kurma ve toplu pazarlık hakkının tanınması; işsizliğin, eksik istihdamın yok edilmesi ve tam üretken istihdamın geliştirilmesi; sağlık ve

eşit ve uygun çalışma koşullarının yaratılması; insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlayacak yeterli bir asgari ücretin sağlanması ile birlikte hiç bir ayrım yapılmaksızın emeğe adil bir ücret verilmesinin güvence altına alınması; tüketicinin korunması;

b) Kötü beslenme ve açlığın ortadan kaldırılması ve gerekli beslenme hakkının güvenceye kavuşturulması;

c) Yoksulluğun ortadan kaldırılması; yaşam düzeylerinin sürekli gelişimi; gelirin eşit ve adil biçimde dağılımı;

d) En yüksek sağlık düzeyine ulaşma, bütün nüfus için koruyucu sağlık önlemleri alma, olabilirse parasız sağlık hizmetleri sunma;

e) Cahilliğin ortadan kaldırılması; evrensel düzeyde kültüre sahip olma hakkının tanınması; ilkokul düzeyinde parasız mecburi eğitim; yaşamboyu eğitimin genel düzeyinin yükseltilmesi;

f) Düşük gelirli gruplar ve büyük aileler başta olmak üzere, herkese yeterli konut ve toplum hizmetinin sağlanması...

Madde 12

b) Ayrımcılığın ve sömürünün her biçiminin ve Birleşmiş Milletler Anayasasındaki amaç ve ilkelere ters düşen bütün uygulama ve ideolojilerin ortadan kaldırılması;

c) Her ülke halkının kendi ulusal kaynaklarından tam olarak yararlanabilmesi için, özellikle çokuluslu tekeller tarafından gerçekleştirilen biçimi başta olmak üzere, yabancı ekonomik sömürünün her biçiminin ortadan kaldırılması...

III. BÖLÜM: ARAÇLAR VE YÖNTEMLER

Bu Bildiride sözü edilen ilkeler temelinde, sosyal ilerleme ve gelişme amaçlarına ulaşma, özellikle şu araç ve yöntemlere özel dikkat gösterme koşuluyla

ulusal ve uluslararası çalışmalarla gerekli kaynakların seferber edilmesini gerektirir:

Madde 14

a) Dengeli bütünsel kalkınma planının bir parçası olarak, sosyal ilerleme ve gelişmenin planlanması...

Madde 20

a) Sendikalara demokratik özgürlüklerin tam olarak tanınması; bütün işçilere toplu pazarlık ve grev hakkı dahil sendika özgürlüğünün tanınması; çalışanlara başka örgüt kurma hakkının tanınması; ekonomik ve sosyal gelişmede sendikalara daha fazla katılım tanınması; çıkarlarını etkileyen ekonomik ve sosyal konuların kararlaştırılmasında sendika üyelerinin etkin katılımının sağlanması;

b) Uygun teknolojik ve yasal önlemlerle ve bu tür önlemlerin yaşama geçirilmesi için çalışma saatlerinin azaltılması dahil, maddi öngerekliliklerin sağlanması yoluyla işçilerin sağlık ve güvenlik koşullarının düzeltilmesi;

c) Uyumlu endüstriyel ilişkilerin gelişimi için uygun önlemlerin alınması.

NOTLAR

1) Seha L. MERAY, *Devletler Hukukuna Giriş*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 206, Ankara 1975, s. 190-193; Mehmet GÖNLÜBOL, *Milletlerarası Siyasi Teşkilâtlanma*, Üçüncü Baskı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 236, Ankara 1975, s. 171-181.

2) Seha L. MERAY, *Uluslararası Hukuk ve Uluslararası Örgütler*, s. 70.

3) United Nations, *The International Bill of Human Rights*, UN Office of Public Information, New York, 1978, s. 1.

4) Cahit TALAS, *Toplumsal Politikaya Giriş*, s. 160.

ALTINCI BÖLÜM

AVRUPA KONSEYİ BELGELERİ

Avrupa Konseyi, kısa zamanda iki dünya savaşına sahne olan Avrupa'nın ekonomik, toplumsal ve siyasi BÜTÜNLEŞMESİNİ SAĞLAMA yolunda sürdürülen çalışmaların sonucunda 5 Mayıs 1949'da kuruldu.

Bugün şu 21 devlet Avrupa Konseyi üyesidir: Avusturya, Belçika, Danimarka, Federal Almanya, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsveç İsviçre, İtalya, İzlanda, Kıbrıs (Rum Kesimi), Lihtenştayn, Lüksemburg, Malta, Norveç, Portekiz, Türkiye, Yunanistan.

Türkiye 3 Ağustos 1949'da yürürlüğe giren Avrupa Konseyi Anayasasını (Statüsünü) 5 Mayıs 1949'da Londra'da imzaladı. TBMM'nin örgüt üyeliğini 12 Aralık 1949 tarihli ve 7382 sayılı yasa ile kabul etmesine rağmen, hukuken ve fiilen katılma tarihi 8 Ağustos 1949 olarak kabul edildi.[1]

Avrupa Konseyinin amacı Anayasasının 1. maddesinde şöyle belirtilmektedir:

«Üyeleri arasında, onların ortak mirası olan ideal ve ilkelerini korumak ve değerlendirmek; onların iktisadi ve sosyal ilerlemelerini kolaylaştırmak için sıkı bir işbirliğini gerçekleştirmek.

«Bu amaca Konseyin organları aracılığı ile ortak menfaatleri ilgilendiren meselelerin tartışılması, an-

laşmalar yapılması; sosyal, kültürel, bilimsel, hukuki ve idari alanlarda birlikte hareket edilmesi; insan haklarının ve ana hürriyetlerinin korunup geliştirilmesi gerçekleştirilerek varılacaktır.»[2]

Avrupa Konseyine üye devletler, insan hak ve özgürlüklerine uymak ve onları geliştirmekle yükümlüdürler. Konsey Anayasasının 3. maddesinde «Avrupa Konseyinin her üyesi, hukukun üstünlüğü prensibini ve hükmü altında bulunan her şahsın insan haklarından ve ana hürriyetlerinden faydalanma prensibini kabul eder. Birinci fasılda yazılı gayenin güdülmesine samimi ve fiilî bir surette iştirak etmeyi taahhüt eder» denilmektedir.

Yine Avrupa Konseyi Anayasasının 8. maddesine göre: «Avrupa Konseyinin, üçüncü madde hükümlerini ciddi surette ihlal eden, her üyesi temsil hakkından bir müddet için mahrum edilebilir ve Bakanlar Komitesi tarafından 7 nci maddedeki şartlar dahilinde Konseyden çekilmeye davet edilebilir. Bu davet nazarı itibara alınmadığı takdirde Komite, bizzat Komitenin tayin edeceği tarihten itibaren bahis mevzuu üyenin artık Konseye mensup olmadığına karar verebilir.»

Nitekim bu maddeler nedeniyle 1967 Albaylar Cuntasından sonra insan hakları konusunda Avrupa Konseyince sıkıştırılan Yunanistan Konseyden çıkarılacağını anlayınca 1969'da Konseyden ayrıldığını açıkladı. Yunanistan «demokrasiye geçiş» ile birlikte yeniden Konsey üyesi oldu.

İşte Avrupa Konseyinin temel kuruluş antlaşması olan Anayasasındaki yukarıya alınan maddeleri nedeniyle her üye devlet, insan hak ve özgürlüklerine saygı göstermek ve onları geliştirmekle yükümlüdür.

Avrupa Konseyi kurulduğu ilk günden itibaren temel hak ve özgürlükler konusunda çalışmalar yaptı. Bu çalışmaların sonucunda üye devletler arasında

4 Kasım 1950'de Roma'da *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi* (Türkiye'de resmi adıyla «İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme») imzalandı. Sözleşme gerekli onamalardan sonra 3 Eylül 1953' de yürürlüğe girdi.

Avrupa İnsan Haklar Sözleşmesi (AİHS), Batı Avrupa ülkelerindeki rejimlerin korunup güçlendirilmesi amacının yanısıra «soğuk savaş» koşullarında Sovyetler Birliği ve onun yanında yer alan ülkelere ve o zamanki İspanya ve Portekiz'deki faşist rejimlere karşı bir demokratik baskı aracı, bu ülkelerin vatandaşları için «insan haklarına dayalı Batı demokrasisi» temeli üzerinde yükselen bir «çekim merkezi» olarak ideolojik propaganda aracı biçiminde kullanılmak istenmiş olsa bile, AİHS'deki haklar ve güvenceler kitleler açısından somut hedeflerdi.[3]

5 Bölüm ve 66 maddeden oluşan AİHS'yi imzalayan devletlerce yurttaşlarına tanınan ve dolayısıyla uluslararası güvence altına alınan temel haklar şunlardır: Yaşama hakkı; işkenceye, insanlık dışı davranış ya da cezaya maruz bırakılmama hakkı; özgürlük ve kişi güvenliği hakkı; adil biçimde yargılanma hakkı; ceza yasalarının geriye yürütülememesi; özel yaşama, konuta ve iletişime saygı gösterilmesi hakkı; düşünce, vicdan ve din özgürlüğü; açıklama özgürlüğü; toplantı, dernek kurma, sendika ve grev hakları; evlenme ve aile kurma hakkı; sözleşmede hakları çiğnenen herkesin ulusal mahkemelere başvurma hakkı

Sözleşmenin çeşitli eksiklikleri daha sonra çıkarılan 5 protokol ile giderilmeye çalışıldı. Bunlar yeni haklar ve yükümlülükler getirdi.

AİHS, esinlendiği İnsan Hakları Evrensel Bildirisine oranla daha dar kapsamlıdır. AİHS'de kişi haklarına ve siyasi haklara yer verilmekte, ekonomik ve sosyal haklar belirtilmemektedir.[4]

Ancak Sözleşme insan hakları konusunda getirdiği denetleme mekanizmaları açısından İHEB'ye oran-

la uluslararası hukukta çok önemli gelişmelere yol açtı.

AİHS temel hakların çiğnenmesi durumunda kişilerin ya da üye devletlerin şikayetlerini incelemek üzere Konseyin uluslararası nitelikteki şu üç organına görev vermektedir: *Avrupa İnsan Hakları Komisyonu, Avrupa İnsan Hakları Divanı* (Mahkemesi), *Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi*.[5]

AİHS'de insan haklarının korunması yolunda üyeleri yükümlülük altına sokan, onları bağlayan bazı uluslararası yükümlülükler getirilmesinin yanında, bireylerin uluslararası hukuktan doğan hakları olduğu da kabul edilmektedir. Böylece bireylerin yalnız ulusal hukukta değil, uluslararası hukukta da korunması süreci başlatılmış olmaktadır.

Sözleşme alışılmışın dışında bireye haklarını çiğneyen devlete karşı Avrupa İnsan Hakları Komisyonuna dilekçe ile başvurma hakkı getirmektedir. Böylece bir devlet davalı olarak mahkeme önüne çıkarılabilecek ve yargılanabilecektir.

Öte yandan Sözleşmedeki haklar sınırsız da değildir. Diğer benzeri sözleşmelerde olduğu gibi, ulusal güvenlik, ülkenin ekonomik çıkarları, kamu sağlığının ya da ahlâkının ya da başkasının hak ve özgürlüklerinin ya da kamu düzeninin korunması ya da suçluluğun önlenmesi gibi nedenlerle Sözleşmedeki hakların kısıtlanabileceği ilkesi benimsenmektedir. Sözleşme ayrıca savaş ya da olağanüstü durumlarda imzacı devletlere yükümlülüklerine aykırı önlemler alabilme izni vermektedir.

Ancak Sözleşme olağanüstü durumlarda bile devletlere kişinin yaşama hakkına saygılı olma, işkence yapmama, zorla çalıştırmama, geriye yürüyen cezalar uygulamama yükümlülüğü getirmektedir.

«Aynı anlayış içinde bulunan ,ideal ve siyasal gelenek, özgürlüğe saygı, hukukun üstünlüğü alanlarında ortak varlığa sahip olan» Avrupa devletlerinin bü-

tünleştirilmesini amaçlayan Avrupa Konseyinin bu amaca ulaşmasında etkili bir araç olabilecek AİHS, sözleşmeci devletleri bağlayan tam bir uluslararası antlaşma durumundadır. Sözleşme bu niteliği ile diğer bölgesel kuruluşların da benzeri sözleşmeler oluşturmalarına örnek oldu. Sözgelimi 1978 yılında yürürlüğe giren Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi büyük ölçüde AİHS örnek alınarak hazırlandı.

AİHS'nin çeşitli açılardan eksikliğinin görülmesi üzerine ve üye devletlerin sosyal yapıları arasında uyum sağlamak amacıyla Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi ve Danışma Meclisi, Avrupa Sözleşmesinin tamamlayıcısı olacak bir Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi hazırlamak istedi.[6]

Bakanlar Komitesi bu amaçla 1954 yılında üye devletlerin yüksek memurlarından oluşan bir Sosyal Komite kurarak Avrupa Konseyine sosyal alanda rehberlik edecek üye devletlerin ulaşmaya çalışacakları sosyal hedefleri saptayacak bir sosyal haklar sözleşmesi taslağı hazırlama görevi verdi.

Görevlendirilen uzmanlar üye devletlerin sosyal mevzuatlarını karşılaştırmalı bir biçimde incelediler ve tüm üye devletlerin ortak olarak kabul edebilecekleri bir metni hazırlamaya çalıştılar. Avrupa Konseyi 1958 yılında ILO'dan hükümet, işveren ve işçi sendikaları temsilcilerini üçlü yapı halinde bir araya getirerek sosyal haklar sözleşmesi taslağı hakkında tartışmalarını sağlamak konusunda yardım istedi. ILO'nun önderliğinde düzenlenen Konferansta taslak uzun uzun tartışıldı. Bu çalışmalarda sendikalar yoğun bir çaba harcadılar.

Taslak 7 Temmuz 1961'de Avrupa Bakanlar Komitesince onaylandı. 18 Ekim 1961'de İtalya'nın Torino kentinde yapılan özel bir törenle imzalandı. *Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi* (European Social Charter)[7] en az beş üye devletin onaması koşulunun yerine gelmesiyle 26 Şubat 1965'de yürürlüğe girdi.

Avrupa Konseyi Sözleşmeyi şöyle tanımladı: «her zaman için Avrupa memleketlerindeki sosyal ilerlemenin envanterini çıkarmayı mümkün kılan, bu suretle Avrupa Konseyinin Statüsünün hedeflerinden biri olan ekonomik ve sosyal ilerlemeyi sağlayan dinamik bir araç.»[8]

Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi (ASHS) bir Başlangıç ve beş bölüm içinde 38 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca bazı açıklamaları içeren bir *EK*'i vardır. ASHS «herkes» terimini kullanmakta ve böylece dolaysız bir biçimde kamu çalışanlarını da kapsamına almaktadır.

ASHS, sosyal haklar konusunda, sendikal hak ve özgürlükler açısından bölgesel düzeyde de olsa önemli bir aşamanın simgesiydi. Sosyal haklar ilk kez ayrı bir haklar demeti biçiminde ayrıntılı olarak belgelendirilmişti.

ASHS, imzalandığı yıllarda ILO ilkeleri ve standartları düzeyinde bir öze sahip olmasına rağmen, geçen yıllar içinde gerek ILO sözleşmelerinde ve tavsiye kararlarında, gerekse ulusal mevzuatlar ve toplu işsözleşmelerinde daha ileri haklar tanınması nedenleriyle bugün görece olarak günümüzün gereksinimlerinden geride kalmış durumdadır. Avrupa Konseyi organları bu durumun farkında olarak ASHS'nin eksikliklerini, yetersizliklerini gidermek için çalışma yapmaktadırlar. Öte yandan ASHS'de yer verilen sosyal hakların AİHS kapsamına alınması için çaba harcanmaktadır.

Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesinin I. Bölümünde 19 temel sosyal hak sıralanmakta, bu haklar Sözleşmenin II. Bölümünde ayrı maddeler olarak ayrıntılarıyla açıklanmaktadır. ASHS'de sıralanan 19 temel sosyal hak şunlardır:

— Çalışma hakkı,
— Adil çalışma koşulları hakkı,
— Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı,

— Adil ücret hakkı,
— Sendika hakkı,
— Toplu pazarlık ve grev hakkı,
— Çocukların ve gençlerin korunma hakkı,
— Kadın işçilerin korunma hakkı,
— Mesleki yönlendirme hakkı,
— Mesleki yetişme hakkı,
— Sağlığın korunması hakkı,
— Sosyal güvenlik hakkı,
— Sosyal ve tıbbi yardım görme hakkı,
— Sosyal hizmetlerden yararlanma hakkı,
— Bedence ve akılca özürlü kişilerin, mesleki yetişme, rehabilitasyon ve toplumsal duruma yeniden alıştırılma hakkı,

— Ailenin, sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı,

— Ananın ve çocuğun sosyal ve ekonomik korun ma hakkı,

— Diğer sözleşmeci devletlerin topraklarında gelir sağlayıcı çalışmada bulunabilme hakkı,

— Göçmen işçilerin ve ailelerinin korunma ve yardım görme hakkı.

Üye devletler arasında ekonomik gelişme açısından farklılıklar bulunması nedeniyle Avrupa Konseyi üyesi devletlere ASHS'nin tamamını değil, belli parçalarını tanıma kolaylığı da getirilmektedir.

Ancak ASHS'yi parça parça kabul edecek üye devletler Sözleşmenin 20. maddesi gereğince, Sözleşmenin 1, 5, 6, 12, 13, 16 ve 19. maddelerinde tanımlanan ve temel kabul edilen çalışma hakkı, sendika hakkı, toplu pazarlık ve grev hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve tıbbi yardım görme hakkı, ailenin korunması hakkı ve göçmen işçilerin hakkının oluşturduğu 7 haktan en az 5'ini tanımak zorundadırlar.

Sözleşmenin IV. Bölümü hakların uygulanmasını kurallara bağlamaktadır. Sözleşmeyi onaylayan devletler kabul ettikleri ve etmedikleri haklar konusunda Avrupa Konseyine rapor verirler. Bu raporlar gerektiğinde Uzmanlar Komitesince incelenir. Gerektiğinde bu incelemelere ILO da çağrılabilir.

ASHS'nin en büyük eksikliği bir güvence işleyişi getirmemesidir. Sözleşme, hakların çiğnenmesi durumunda devletlerin ya da kişi olarak işçilerin şikayet edeceği bir İnsan Hakları Komisyonu ya da İnsan Hakları Divanı gibi organlar getirmemektedir. AİHS' de olduğu gibi hakları çiğnenen kişinin başvuracağı bir hukuki mekanizma yoktur. Bu nedenle ASHS öteki sözleşmelere oranla hukuki bakımdan zayıftır.[9]

Türkiye, Avrupa Konseyinin bir üyesi olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini 4 Kasım 1950'de Roma'da imzaladı. Birinci Ek Protokolü ise 1952'de imzaladı. TBMM 6336 sayılı 10 Mart 1954 tarihli bir yasa ile bunları onayladı. Onay belgesi 18 Mart 1954'de Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine ulaştırıldı.

Türkiye, AİHS'nin 25. maddesindeki «her hakiki şahıs, hükümet dışı her teşekkül veya insan topluluğu»nun İnsan Hakları Komisyonu'na başvuru hakkını kabul etmedi. 16 üye devlet bu *bireysel başvuru* hakkını tanımış durumdadır.

Türkiye, AİHS'nin 46. maddesinde yer alan «Divanın zorunlu yargısı»nı da kabul etmedi. 18 üye devlet bu yetkiyi benimsemiş durumdadır.

Birinci Ek Protokolü «ihtirazi kayıtla» kabul eden Türkiye, 2., 3. ve 5. Ek Protokolleri onayladı, 4. Ek Protokolü onaylamadı.

Türkiye Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesini 1961 yılında imzaladı, ancak hâlâ onaylamadı. Bu Sözleşme 13 üye devlet tarafından onaylanmış durumdadır.

Ayrıca Avrupa Konseyi bünyesinde üye devletler arasında sosyal haklara ilişkin çeşitli sözleşmeler im-

zalandı, çeşitli standartlar oluşturuldu. Bunlar arasında 1964 tarihli *Avrupa Sosyal Güvenlik Kuralları* (European Code of Social Security) ve 1972 tarihli *Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi* (European Convention on Social Security) sosyal hakları ayrıntıları ile sıralayan iki önemli uluslararası belgedir.

İNSAN HAKLARINI VE ANA HÜRRİYETLERİ KORUMAYA DAİR SÖZLEŞME*

(Roma, 4 Kasım 1950)

Avrupa Konseyi Üyesi olan Âkid Hükümetler,

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948'de ilân edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini;

Bu beyannamenin metninde mezkûr hakların her yerde ve fiilen tanınmasını ve tatbik edilmesini sağlamaya mâtuf bulunduğunu;

Avrupa Konseyinin gayesini; üyeleri arasında daha sıkı bir birlik kurmak olduğunu ve İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korunma ve gelişmesinin bu gayeye ulaşmak yollarından birini teşkil ettiğini,

dikkat nazarına alarak;

Dünyada barış ve adaletin asıl temelini teşkil eden ve idamesi her şeyin fevkinde olarak, bir taraftan, hakikaten demokratik bir siyasî rejim ve diğer taraftan, insan haklarına müştereken hürmet ve bu konuda ortak bir anlayış esaslarına istinad eden bu ana hürriyetlere derin bağlılıklarını teyid ederek;

Aynı telâkkiyi taşıyan ve ideal ve siyasi ananaler, hürriyete saygı ve hukukun üstünlüğü hususlarında müşterek bir mirasa sahip bulunan Avrupa devletleri hükûmetleri sıfatiyle, Evrensel Beyanna-

---

* 10.3.1954 gün ve 6366 sayılı «İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi ve buna Ek Protokolün tasdiki hakkında Kanun.» *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 8862, 19 Mart 1954, s. 8890-8895. *Düstur*, 3. Tertip, c. 35, s. 1567. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve ilgili 5 EK Protokolün Türkçe, İngilizce ve Fransızca karşılaştırılmalı metinleri için bkz. Avrupa Konseyi-Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü İnsan Hakları Araştırma ve Denetleme Merkezi, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*, Ankara, 1981.

mede yazılı bazı hakların müştereken sağlanmasını temine yarıyacak ilk tedbirleri almayı kararlaştırarak;

aşağıdaki hususlarda anlaşmışlardır:

Madde 6

1. Her şahıs gerek medeni hak ve vecibeleriyle ilgili nizalar gerek cezai sahada kendisine karşı sevdedilen bir isnadın esası hakkında karar verecek olan, kanuni, müstakil ve tarafsız bir mahkeme tarafından dâvasının mâkul bir süre içinde hakkaniyete uygun ve aleni surette dinlenmesini istemek hakkını haizdir.

Hüküm aleni olarak verilir, şu kadar ki demokratik bir toplulukta âmme intizamının veya millî güvenliğin veya ahlâkın yararına veya küçüğün menfaati veya dâvaya taraf olanların korunması veya adaletin selâmetine zarar verebileceği bazı hususi hallerde, mahkemece zaruri görülecek ölçüde, aleniyet dâvanın devamınca tamamen veya kısmen Basın mensupları ve halk hakkında tahdidedilebilir.

2. Bir suç ile itham edilen her şahıs suçluluğu kanunen sabit oluncaya kadar masum sayılır.

3. Her sanık ezcümle :

a) Şahsına tevcih edilen isnadın mahiyet ve sebebinden en kısa bir zamanda, anladığı bir dilde ve etraflı surette haberdar edilmek,

b) Müdafaasını hazırlamak için gerekli zamana ve kolaylıklara malik olmak,

c) Kendi kendini müdafaa etmek veya kendi seçeceği bir müdafii veya eğer bir müdafi tâyin için malî imkânlardan mahrum bulunuyor ve adaletin selâmeti gerektiriyorsa, mahkeme tarafından tâyin edilecek bir avukatın meccani yardımından istifade etmek,

d) İddia şahitlerini sorguya çekmek, veya çektirmek, müdafaa şahitlerinin de iddia şahitleriyle aynı

şartlar altında davet edilmesini ve dinlenmesinin sağlanmasını istemek,

e) Duruşmada kullanılan dili anlamadığı veya konuşamadığı takdirde bir tercümanın yardımından meccanen faydalanmak,

haklarına sahiptir.

Madde 7

1. Hiç kimse işlendiği zaman millî veya milletlerarası hukuka göre bir suç teşkil etmiyen bir fiil veya ihmalden dolayı mahkum edilemez. Keza hiç kimse suç işlendiği zaman tertibi gereken cezadan daha ağır bir cezaya da çarptırılamaz.

2. İşbu madde, işlendiği zaman medeni milletler tarafından tanınan umumi hukuk prensiplerine göre suç sayılan bir fiil veya ihmalden suçlu bir şahsın yargılanmasına ve cezalandırılmasına mani değildir...

Madde 9

1. Her şahıs düşünme, vicdan ve din hürriyetine sahiptir. Bu hak, din veya kanaat değiştirme hürriyetini ve alenen veya hususi tarzda ibadet ve âyin veya öğretimini yapmak suretiyle tek başına veya toplu olarak dinini veya kanaatini izhar eylemek hürriyetini tazammun eder.

2. Din veya kanaatleri izhar etmek hürriyeti demokratik bir cemiyette ancak âmme güvenliğinin, âmme nizamının, genel sağlığın veya umumi ahlâkın, yahut başkalarının hak ve hürriyetlerinin korunması için zaruri olan tedbirlerle ve kanunla tahdit edilebilir.

Madde 10

1. Her fert ifade ve izhar hakkına maliktir. Bu hak içtihat hürriyetini ve resmi makamların müdahalesi ve memleket sınırları mevzuubahis olmaksızın, haber veya fikir almak veya vermek serbestisini ihtiva eder. Bu madde, devletlerin radyo, sinema veya televizyon işletmelerini bir müsaade rejimine tabi kılmalarına mâni değildir.

2. Kullanılması vazife ve mesuliyet tazammun eden bu hürriyetler, demokratik bir toplulukta, zaruri tedbirler mahiyetinde olarak, milli güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya âmme emniyetinin, nizamı muhafazanın, suçun önlenmesinin, sağlığın veya ahlâkın, başkalarının şöhret veya haklarının korunması, gizli haberlerin ifşasına mâni olunması veya adalet kuvvetinin üstünlüğünün ve tarafsızlığının sağlanması için ancak ve kanunla, muayyen merasime, şartlara, tahditlere veya müeyyidelere tabi tutulabilir.

Madde 11

1. Her şahıs asayişi ihlâl etmiyen toplantılara katılmak, ve başkalariyle birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek hakkı dâhil olmak üzere dernek kurmak hakkını haizdir.

2. Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplulukta, zaruri tedbirler mahiyetinde olarak milli güvenliğin, âmme emniyetinin, nizamı muhafazanın, suçun önlenmesinin, sağlığın veya ahlâkın veya başkalarının hak ve hürriyetlerinin korunması için ve ancak kanunla tahdide tabi tutulabilir.

Bu madde, bu hakların kullanılmasında idare, silâhlı kuvvetler veya zabıta mensuplarının muhik tahditler koymasına mâni değildir.

AVRUPA SOSYAL HAKLAR SÖZLEŞMESİ*

(Torino, 18 Ekim 1961)

Avrupa Konseyi üyesi bulunan imzacı hükümetler,

Avrupa Konseyinin amacının, kendilerine ortak mirası olan ilke ve ülküleri gerçekleştirmek, korumak, özellikle insan hakları ve temel özgürlüklerinin korunması ve daha ileri biçimde yaşama geçirilmesi yoluyla iktisadi ve sosyal ilerlemeyi kolaylaştırmak için üyeleri arasında daha sıkı bir birlik sağlamak olduğunu göz önünde tutarak;

Avrupa Konseyi üye devletlerinin 4 Kasım 1950' de Roma'da imzalanan Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükleri Koruma Sözleşmesi ve 20 Mart 1952' de Paris'de imzalanan Ek Protokol ile yurttaşlarına bu belgelerde belirtilen kişi haklarını ve siyasi hakları sağlayacakları konusunda anlaştıklarını göz önünde tutarak;

Hiç bir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi düşünce, ulusal soy ya da sosyal köken ayrımı tanımadan her-

---

* *Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi*'nin tam metin çevirileri şu yayınlarda yer almaktadır: «Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi», Çev. Öztekin TOSUN, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. XXIX. Sayı: 4, 1964, s. 1102-1122: Kemal Fikret ARIK, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Üzerine bir İnceleme (Esaslar -Teşkilat- İçtihat)*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 187-169, Ankara 1965, s. 271-293; M. Aydoğan ÖZMAN, *İnsan Hakları İle İlgili Temel Metinler, Fermanlar, Beyannameler, Sözleşmeler, Statüler, İç Tüzükler*, BM İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetlerini Koruma Türk Grubu Yayınları, Ankara 1967, s. 66-87, (s. 66'da ARIK'ın çevirisinin aynen alındığı belirtilmektedir). Sözleşmenin burada sunulan ilk 19 maddesinin çevirisi Avrupa Konseyince yayınlanan «European Social Charter» adlı İngilizce broşürden yapılmıştır.

kesin aynı sosyal haklardan yararlanmasının sağlanması gerektiğini göz önünde tutarak;

Uygun eylem ve kurumlarla hem kentsel, hem de kırsal nüfusun toplumsal refahını geliştirmek ve yaşam düzeyini yükseltmek için her türlü ortak çaba harcamada kararlı olarak,

aşağıdaki hususlarda anlaşmışlardır.

I. BÖLÜM

Sözleşmeci taraflar, aşağıdaki ilke ve hakları etkin biçimde yaşama geçirebilecek koşullara ulaşmayı politikalarının ulusal ve uluslararası düzeyde en uygun araçlarla izlenecek amacı kabul ederler:

1. Herkes özgürce girdiği bir işte hayatını kazanma olanağına sahip olmalıdır.

2. Bütün işçiler adil çalışma koşulları hakkına sahiptir.

3. Bütün işçiler güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkına sahiptir.

4. Bütün işçiler kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşama düzeyi sağlamaya yeterli adil ücret hakkına sahiptir.

5. Bütün işçiler ve işverenler ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunması için ulusal ve uluslararası düzeyde sendika özgürlüğü hakkına sahiptir

6. Bütün işçiler ve işverenler toplu pazarlık hakkına sahiptir.

7. Çocuklar ve gençler karşı karşıya kaldıkları fiziksel ve ahlaki tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.

8. Kadın işçiler analık durumunda ve diğer gerekli durumlarda, çalışmalarında özel korunma hakkına sahiptir.

9. Herkesin kendi kişisel yetenek ve ilgisine uyacak mesleği seçmesine yardımcı olmak üzere uygun

mesleki yönlendirme olanaklarına sahip olma hakkı vardır.

10. Herkesin elverişli olanaklarla mesleki yetişme hakkı vardır.

11. Herkesin kendisini erişilebilecek muhtemel en yüksek sağlık düzeyine yükseltebilecek tüm önlemlerden yararlanma hakkı vardır.

12. Tüm işçiler ve bakmakla yükümlü oldukları yakınları sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

13. Yeterli gelirden yoksun herkesin sosyal ve tıbbi yardım görme hakkı vardır.

14. Herkes sosyal hizmetlerden yararlanma hakkına sahiptir.

15. Sakatlığın kökeni ve mahiyeti ne olursa olsun sakatlar mesleki yetişme, rehabilitasyon ve topluma yeniden uyum sağlama hakkına sahiptir

16. Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişimini sağlayacak uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

17. Evlilik durumuna ve aile bağlarına bakılmaksızın ana ve çocukların gerekli sosyal ve ekonomik korunma hakları vardır.

18. Sözleşmeci tarafların vatandaşlarından herbiri diğer sözleşmeci ülkelerin topraklarında, ekonomik ve sosyal haklı nedenlere dayandırılan kayıtlar dışında, o ülke vatandaşlarıyla eşit koşullar altında gelir sağlayıcı herhangi bir çalışmada bulunabilme hakkına sahiptir.

19. Sözleşmeci taraflardan birinden göç eden göçmen işçilerle aileleri diğer sözleşmeci tarafların topraklarında korunma ve yardım görme hakkına sahiptir.

II. BÖLÜM

Sözleşmeyi onaylayan taraflar III. Bölümde gösterildiği gibi kendilerini aşağıdaki madde ve paragraflarda belirtilen yükümlülüklere bağlı saydıklarını taahhüt ederler.

Madde 1 Çalışma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar çalışma hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. Tam istihdamı sağlamak üzere mümkün olan en yüksek ve kalıcı istihdam düzeyinin gerçekleştirilmesini ve sürdürülmesini temel amaçlarından ve sorumluluklarından biri olarak kabul etmeyi;

2. İşçinin özgürce seçilmiş bir işte hayatını kazanma hakkını etkin biçimde korumayı;

3. Tüm işçiler için parasız iş ve işçi bulma hizmetleri sağlamayı ya da sürdürmeyi;

4. Uygun mesleki yönlendirme, yetiştirme ve rehabilitasyon hizmetleri sağlamayı ya da geliştirmeyi,

taahhüt ederler.

Madde 2 : Adil Çalışma Koşulları Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, adil çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile,

1. Çalışma haftasının verimlilik artışı ve diğer ilgili etkenlerin izin verdiği ölçüde azaltılmasıyla makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı;

2. Ücretli bayram tatilleri sağlamayı;

3. En az iki haftalık yıllık ücretli izin sağlamayı;

4. Tehlikeli ya da sağlık yönünden sakıncalı işlerde çalışan işçilerin çalışma saatlerini azaltmayı ya da onlara ek ücretli tatil sağlamayı;

5. Hafta tatilini mümkün olabildiğince ülkenin ya da bölgenin gelenek ve göreneklerinde dinlenme günü olarak kabul edilen güne raslatmayı,

taahhüt ederler.

Madde 3 : Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. Güvenlik ve sağlık tüzükleri çıkarmayı;

2. Denetleme önlemleri ile bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı;

3. Gerektiğinde çalışma güvenliği ve sağlık koşullarının geliştirilmesine yönelik önlemler hakkında işçi ve işveren örgütlerine danışmayı,

taahhüt ederler.

Madde 4: Adil Ücret Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, adil ücret hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. İşçilere, kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkını tanımayı;

2. İşçilere, bazı özel durumlar dışında, fazla çalışma yaptıklarında belli oranda artan ücret hakkını tanımayı;

3. Kadın ve erkek işçilerin eşit değerdeki işler için eşit ücret elde etme hakkını tanımayı;

4. İşe son verme durumunda tüm işçilere makul bir ihbar süresi verilmesi hakkını tanımayı;

5. Ücretlerden ancak ulusal yasalar ya da düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri ya da bir hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi,

taahhüt ederler.

Bu hakların uygulanması özgürce sonuçlandırılmış toplu iş sözleşmeleri, yasal ücret saptama düzenlemeleri ya da ulusal koşullara uygun diğer yollarla sağlanmalıdır.

Madde 5: Sendika Hakkı

İşçilerin ve işverenlerin kendi ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için bölgesel, ulusal ya da uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere katılma özgürlüğünün sağlanması ve geliştirilmesi amacı ile, Sözleşmeci Taraflar, ulusal yasaların ve bunların uygulanma biçimlerinin bu özgürlüğü zedelemeyeceğini taahhüt ederler. Bu madde ile sağlanan güvencelerden polisin ne ölçüde yararlanacağı ulusal yasalarla ya da düzenlemelerle belirlenecektir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetlere uygulanması ilkesi ve hangi

ölçülerde tanınacağı yine ulusal yasalar ve düzenlemelerle saptanacaktır.

Madde 6 Toplu Pazarlık Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. İşçiler ve işverenler arasında karşılıklı danışmaları teşvik etmeyi;

2. Gerekli ve yararlı olduğu zaman, işverenlerle ya da işveren örgütleri ile işçi sendikaları arasında toplu pazarlık yoluyla çalışma koşullarını ve süreyi düzenlemek üzere isteğe bağlı müzakere usullerini geliştirmeyi;

3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı tahkim usullerinin oluşturulmasını geliştirmeyi;

4. Çıkar çatışması olduğunda yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmelerinden doğabilecek yükümlülüklere bağlı kalmak koşulu ile, grev hakkı dahil, işçilerin ve işverenlerin topluca eyleme geçme hakkını tanımayı,

taahhüt ederler.

Madde 7 Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. Sağlıklarına, ahlâk ve eğitimlerine zarar vermeyen belirli hafif işlerde çalıştırılma dışında, çocukların işe başlama yaşını en az 15 olarak kabul etmeyi;

2. Tehlikeli ve sağlığa zararlı sayılan belirli işler için en az işe kabul edilme yaşını artırarak saptamayı;

3. Zorunlu eğitimlerini yapmakta olan çocukların bu eğitimlerinden tam olarak yararlanmalarına zarar verecek işlerde çalıştırılmamalarını sağlamayı;

4. 16 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişimlerinin ve de özellikle mesleki yetişmelerinin ge-

reksinimlerine uygun biçimde sınırlandırılmasını sağlamayı;

5. Genç işçilerle çırakların adil ücret ya da uygun diğer gelir türleri hakkını tanımayı;

6. Gençlerin, işverenin rızası ile günlük çalışma saatleri içinde mesleki yetişme için harcadığı zamanı, işgününün bir parçası olarak sayılmasını sağlamayı;

7. 18 yaşından küçük işçilere en az üç hafta yıllık ücretli izin sağlamayı;

8. Ulusal yasa ve yönetmeliklerde belirtilen belli işler dışında 18 yaşından küçük işçilerin gece çalışmasını yasaklamayı;

9. Ulusal kanun ve yönetmeliklerle belirtilen işlerde çalışan 18 yaşından küçük işçilerin düzenli sağlık kontrolü görmelerini sağlamayı;

10. Çocuklara ve gençlere doğrudan ya da dolaylı olarak çalışmalarından doğan tehlikeler başta olmak üzere, karşılaştıkları fiziksel ve ahlâki tehlikelere karşı özel bir koruma sağlamayı,

taahhüt ederler.

Madde 8 Kadın İşçilerin Korunma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, kadın işçilerin korunma hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. Ücretli izin, yeterli sosyal güvenlik yardımları ya da kamu fonlarından sağlanan yardımlarla kadın işçilere doğumdan önce ve sonra toplam en az 12 hafta izin sağlamayı;

2. Bir işverenin doğum izninde olan bir kadın işçiyi işten çıkarmasını ya da ihbar süresi doğum izni sırasında dolacak işten çıkarma tebliğinde bulunmasını yasa dışı kabul etmeyi;

3. Çocuklarını emzirecek annelere bu işe yeter zaman tanımayı;

4. a) Sanayide çalışan kadın işçilerin gece çalışmasını düzenlemeyi;

b) Kadın işçilerin yeraltı madenlerinde ve buna benzer kadınlara uygun olmayan tehlikeli, sağlığa zararlı ve ağır tüm diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı,

taahhüt ederler.

Madde 9 : Mesleki Yönlendirme Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, mesleki yönlendirme hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile; kişinin niteliklerini ve bu nitelikleri ile kişinin iş bulma olasılığı arasındaki ilişkiyi dikkate alarak, özürlü kişiler dahil herkese, mesleki seçim ve meslekte ilerlemeye ilişkin sorunlarını çözmek üzere yardım edecek bir hizmet sağlamayı ya da geliştirmeyi gerekli kabul ederler. Bu hizmet okul çocukları da dahil olmak üzere hem gençler, hem de yetişkinler için parasız olmalıdır.

Madde 10 Mesleki Yetişme Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, mesleki yetişme hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. İşçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, özürlü kişiler dahil, herkese teknik ve mesleki yetişme sağlamayı ya da geliştirmeyi gerekli gördüklerini ve yalnızca bireysel yeteneğe dayalı olarak yüksek teknik ve üniversite eğitimi görebilme olanaklarını sağlamayı;

2. Çeşitli işlerdeki istihdamlarında genç kız ve erkeklerin yetişmesini sağlayacak bir çıraklık sistemi ve diğer sistematik düzenlemeleri sağlamayı ya da geliştirmeyi;

3. a) Yetişkin işçiler için anında, yeterli yetiştirme olanakları;

b) Yetişkin işçilere istihdamdaki yeni eğilimlerin ya da teknolojik gelişmelerin sonucunun gerekli kıldığı meslekte yeniden eğitimleri için özel olanakları,

sağlamayı ya da geliştirmeyi gerekli gördüklerini;

4. a) Borçlandırılma ya da yükümlülükleri azaltarak ya da ortadan kaldırarak;

b) Uygun durumlarda mali yardım sağlayarak;

c) İşverenin talebiyle işçinin tamamlayıcı eğitimde harcadığı saatleri normal çalışma saatlerinden sayarak;

d) İşçi ve işveren kuruluşlarına danışarak yeterli bir denetim ile çıraklık sisteminin ve genç işçilere sağlanan diğer eğitim düzenlemelerinin etkinliğini ve genelde genç işçilerin uygun biçimde korunmasını teminat altına alarak,

uygun önlemlerle sağlanan olanaklardan tam yararlanılmasını teşvik etmeyi,

taahhüt ederler.

Madde 11 Sağlığın Korunması Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile; ya doğrudan ya da özel ya da kamu kuruluşlarıyla işbirliği içinde, özellikle,

1. Kötü sağlık nedenlerini olabildiğince ortadan kaldırmak için;

2. Sağlık konusunda bireysel sorumluluk duygusunu teşvik etme ve sağlığın geliştirilmesi amacıyla danışma ve eğitim merkezleri kurmak için;

3. Salgın, yerleşik ve diğer hastalıkları olabildiğince önlemek için,

uygun önlemler almayı,

taahhüt ederler.

Madde 12 : Sosyal Güvenlik Hakkı

Sözleşmeci taraflar, sosyal güvenlik hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da var olanı korumayı;

2. Sosyal güvenlik sisteminin düzeyini en azından Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesinin onaylanması için gereken yeterlikte tutmayı;

3. Sosyal güvenlik sistemini adım adım daha ileri bir düzeye yükseltmeye çaba harcamayı;

4. a) Korunan kişilerin Sözleşmeci Tarafların topraklarında yer değiştirmesine bakılmaksızın, Sözleşmeci Taraflardan birinin vatandaşları ile diğerlerinin vatandaşları arasında, sosyal güvenlik mevzuatından doğan çıkarlarının korunması dahil, sosyal güvenlik hakları açısından eşit işlem yapılmasını;

b) Sözleşmeci Tarafların her birinin mevzuatına göre sigorta ya da çalışma sürelerinin birleştirilmesi gibi yollarla sosyal güvenlik haklarının tanınmasını, korunmasını ya da yeniden oluşturulmasını,

sağlamak için, ikili ya da çok yanlı antlaşmalar yaparak ya da başka araçlarla ve bu antlaşmalarla kararlaştırılan koşullarla, önlemler almayı,

taahhüt ederler.

Madde 13: Sosyal ve Tıbbi Yardım Görme Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, sosyal ve tıbbi yardım görme hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. Kendine yeterli kazancı bulunmayan, bunu kendi olanakları ile ya da başka kaynaklardan, özellikle sosyal güvenlik sisteminin sağladığı yararlardan elde edemeyen herkese yeterli yardımı sağlamayı, hastalık durumunda ise bu koşulun gerektirdiği özeni elde etmesine çalışmayı;

2. Bu tür yardım alanların, bu nedenle, siyasi ya da sosyal haklarının kısıtlanamayacağı konusunda güvence vermeyi;

3. Herkese, uygun bir kamu ya da özel hizmetten, kendisinin ya da ailesinin yoksulluk durumunu hafifletmede, ortadan kaldırmada, önlemede gerekli olabilecek tavsiye ya da kişisel yardım alabilmeyi sağlamayı;

4. 11 Aralık 1953'de Paris'te imzalanan Avrupa Sosyal ve Tıbbi Yardım Sözleşmesindeki yükümlülüklere uygun olarak, ülkelerinde yasal biçimde bulunan

Sözleşmeci Tarafların vatandaşlarına bu maddenin 1., 2. ve 3. paragraflarında sözü edilen hükümleri eşit biçimde uygulamayı,

taahhüt ederler.

Madde 14 Sosyal Hizmetlerden Yararlanma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, sosyal hizmetlerden yararlanma hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. Sosyal çalışma yöntemleriyle topluluktaki birey ve grupların refah ve gelişmelerine, onların toplumsal çevreye uyumuna katkıda bulunabilecek hizmetleri sağlamayı ya da geliştirmeyi;

2. Kişilerin, gönüllü kuruluşların ya da diğer örgütlerin bu tür servislerin kurulması ve korunmasına katılımını teşvik etmeyi,

taahhüt ederler.

Madde 15 Bedence ve Akılca Özürlü Kişilerin, Mesleki Yetişme, Rehabilitasyon ve Topluma Yeniden Uyum Sağlama Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, bedence ve akılca özürlü kişilerin, mesleki yetişme, rehabilitasyon ve topluma yeniden uyum sağlama hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. Gerektiğinde özel ya da kamu uzmanlık kurumları dahil, eğitim kolaylıkları sağlamak için yeterli önlemleri almayı;

2. Özürlü kişileri işe yerleştirmek için, özel yerleştirme servisleri, himayeli iş olanakları yaratılması, işverenlerin özürlü insanları işe almaya teşvik edilmesi gibi gerekli önlemleri almayı,

taahhüt ederler.

Madde 16 Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişimi için gerekli koşulları sağlamak amacı ile, sosyal ve aile yardımları, mali düzenlemeler, aile konutları sağlama, yeni evliler için yardım

biçiminde ve başka uygun yollarla aile yaşamının ekonomik, sosyal ve yasal korunmasını geliştirmeyi, taahhüt ederler.

Madde 17 Ananın ve Çocuğun Sosyal ve Ekonomik Korunma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, ananın ve çocuğun sosyal ve ekonomik korunma hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile, uygun kurum ve hizmetlerin kurulması ve korunması dahil, bu hedefe yönelik gerekli ve elverişli tüm önlemleri almayı, taahhüt ederler.

Madde 18 : Diğer Sözleşmeci Tarafların Topraklarında Gelir Sağlayıcı Çalışmada Bulunabilme Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, diğer Sözleşmeci Tarafların topraklarında gelir sağlayıcı çalışmada bulunabilme hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile:

1. Yürürlükteki düzenlemeleri liberal bir anlayışla uygulamayı;

2. Yürürlükteki formaliteleri azaltmayı, yabancı işçiler ya da onların işverenlerince ödenen konsolosluk giderleri ve diğer harçları azaltmayı ya da kaldırmayı;

3. Yabancı işçilerin çalışmasını düzenleyen mevzuatı tek tek ya da toplu olarak yumuşatmayı;

taahhüt ederler,

ve

4. Diğer Sözleşmeci Tarafların topraklarında çalışmak isteyen kendi vatandaşlarına ülkeden çıkış hakkı tanırlar.

Madde 19 : Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Görme Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, diğer Sözleşmeci Tarafların topraklarındaki göçmen işçilerin ve ailelerinin korunma ve yardım görme hakkının etkin biçimde kullanımını sağlamak amacı ile;

1. Bu gibi işçilere yardımla görevli ve özellikle doğru bilgiyi sağlayacak yeterli ve parasız hizmetleri kurup sürdürmeyi; ulusal yasaların ve düzenlemelerin imkan verdiği ölçüde yurt dışına ve yurt içine göçlerle ilgili her türlü yanıltıcı propagandaya karşı uygun önlemleri almayı;

2. Kendi yasal mevzuatlarının sınırları içinde göçmen işçilerin ve ailelerinin yurt dışına çıkma, yolculuk ve gelişte karşılanmalarını kolaylaştıracak uygun önlemleri almayı ve bu gezileri sırasında kendilerine ve ailelerine uygun sağlık hizmetleri, tıbbi bakım ve iyi sağlık koşulları sağlamayı;

3. Özel olsun, kamu olsun, işçi gönderen ve işçi kabul eden ülkelerin sosyal hizmetleri arasında işbirliğini geliştirmeyi;

4. Ülkelerinde yasal olarak bulunan bu işçilere, yasa ve yönetmelikle düzenlendiği ya da idari otoritelerin denetiminde bulunduğu sürece,

a) Ücret ve diğer istihdam ve çalışma koşulları,

b) Sendika üyeliği ve toplu pazarlık sonuçlarından yararlanma,

c) Konut,

konularında kendi vatandaşlarına tanınmış olanlardan daha elverişsiz işlem yapmamayı;

5. Ülkelerinde yasal olarak bulunan bu işçilere çalışmasından dolayı kesilen vergi, harç ve diğer ödemeler açısından kendi vatandaşlarına uygulanan işlemi yerine getirmeyi;

6. Ülkeye gelip yerleşmesine izin verilen göçmen işçinin ailesini yanına getirmeyi olabildiğince kolaylaştırmayı;

7. Ülkelerinde yasal olarak bulunan bu işçilere bu madde içinde yer alan konularla ilgili adli işlemlerde kendi vatandaşlarına tanıdığı hakları tanımayı;

8. Ulusal güvenliği tehdit etmedikçe ya da kamu düzenini ya da genel adabı ihlâl etmedikçe, ülkele-

rinde yasal biçimde ikamet eden bu işçilerin yurt dışına çıkarılamayacağını güvence altına almayı;

9. Bu işçilerin kazanç ve tasarruflarından istedikleri kadarını, yasal sınırlar içinde, kendi ülkelerine göndermelerine izin vermeyi;

10. Uygulanabildiği ölçüde, bu madde ile sağlanan yardım ve korunma haklarını, kendi hesabına çalışan göçmen işçilere de uygulamayı;

Taahhüt ederler.

NOTLAR

1) Avrupa Konseyi Anayasası için bkz. *Resmi Gazete*, 17 Aralık, 1949, *Düstur*, III. Tertip, C. 31, s. 198; İsmail SOYSAL, *Türkiye'nin Dış Münasebetleriyle İlgili Başlıca Siyasi Andlaşmaları*, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara 1965, s. 379-392; NOMER-ESKİYURT, *a.g.e.*, s. 5-22.

2) *Avrupa Konseyi*, Avrupa Konseyi Basın ve Enformasyon Müdürlüğü, Morstadt, Federal Almanya, 1972, s. 7.

3) Ömer MADRA, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Bireysel Başvuru Hakkı*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 458, Ankara 1981, s. 18-25.

4) *İnsan Haklarının Korunması-Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü İnsan Hakları Araştırma ve Denetleme Merkezi ile Avrupa Konseyi Basın ve Haberler Müdürlüğünün Ortak Yayını, Ankara 1981, s. 6; KAPANİ, *a.g.e.*, s. 70.

5) Avrupa Konseyi organlarının çalışması ve bireysel başvuru hakkı için bkz. MADRA, *a.g.e.*; Aysel AZİZ, «İnsan Hak ve Özgürlüklerinin Avrupa Konseyi Çerçevesinde Korunması», *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. XXVI, No: 1, Mart 1971, s. 245-271.

6) Kemal Fikret ARIK, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Üzerine Bir İnceleme*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 187-169, Ankara 1965, s. 267.

7) «European Social Charter» başlığı Türkçeye «Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasası,» «Avrupa Sosyal Haklar Antlaşması», «Avrupa Toplumsal Temel Yasası», «Avrupa Sosyal Yasası» biçimleriyle de çevrilmektedir. Bu belgenin temelde sosyal hakları içermesi ve bildiri, beyanname ya da yasadan çok Avrupa Konseyi üyesi devletler arasında imzalanan bir sözleşme niteliğinde olması nedeniyle «Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi» çevirisi daha uygun olsa gerektir.

8) *Avrupa Konseyi*, s. 25.

9) TUNAYA, *a.g.e.*, s. 211.

YEDİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) BELGELERİ

1. ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN ULUSLARARASI İLKELERİ SAPTAYACAK BİR KURULUŞ OLUŞTURMAYA YÖNELİK ÇABALAR

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation—ILO) çalışma yaşamına ilişkin «uluslararası çalışma standartları»nı oluşturan ve Birleşmiş Milletler'in bir uzmanlık kuruluşu olarak görev yapan bir örgüttür. Bugün milyonlarca işçi ILO'nun uluslararası çalışma standartlarına göre hazırlanan ulusal yasalardan faydalanmaktadır. ILO bu nedenle her sendikalı işçi, her çalışan için önemli olan bir örgüttür.

ILO, insanlık dışı çalışma ve yaşama koşullarını işçiler lehine düzeltme, uluslararası rekabeti sosyal harcamalara daha fazla fon ayıran ülkeler aleyhine bozmama, çalışma yaşamına ilişkin sosyal mevzuatın uluslararasılaştırılmasını sağlama ve sosyal adalet temeline dayalı evrensel ve sürekli bir barışı sağlamaya yönelik çabaların bir ürünüdür.

İşçilerin özellikle sanayiinin ilk geliştiği Batı Avrupa ülkelerinde çalışma ve yaşama koşullarını düzeltme uğruna giriştiği mücadele kısa zamanda ulusal sınırları aştı. Aynı üretim ilişkileri içinde benzeri

koşullarla karşı karşıya kalma, işçilerin mücadelesinin uluslararasılaşmasını kaçınılmaz kıldı.

1864'de Londra'da kurulan Uluslararası İşçiler Derneği (I. Enternasyonal) işçilerin uluslararası çapta örgüt kurma geleneğini başlatan önemli bir gelişme oldu. ILO'nun ilk Genel Müdürü Albert Thomas, işçilerin örgütlenmelerine ilişkin anılarını topladığı bir kitabında Uluslararası İşçiler Derneği'nin 28 Eylül 1864'de Londra'daki toplantısına katılan işçi temsilcilerinin, işçilerin uluslararası bir kuruluş aracılığıyla korunmasına yönelik nasıl ateşli söylevler verdiklerini anlatır.[1]

19. yüzyılın ortalarından itibaren sosyal mevzuata uluslararası boyutlar kazandırmak, yani *sosyal mevzuatta enternasyonalizm,* önemli bir amaç durumuna geldi. Bu arada çok sayıda sanayici, bilim adamı, siyasetçi daha önce anlattığımız nedenlerle işçilerin uluslararası standartlar yoluyla korunmasının sağlanması için yoğun çaba harcadılar.

İşçilerin uluslararası ölçülerle korunması düşüncesini ilk ortaya atıp bu alanda yoğun çalışmalar yapan kişilerden biri Robert Owen'dir (1771-1858). «Hayalci sosyalizm»in (ütopik sosyalizm) temsilcilerinden biri olarak kabul edilen sanayici Owen, İngiltere'deki sendikacılık ve kooperatifçilik hareketlerinin de önde gelen adlarından biriydi.

Owen sahibi olduğu fabrikada çalışma sürelerini azaltarak ve çalışma koşullarını düzelterek işe başladı. Daha sonra birçok Avrupa ülkesi hükümetine sosyal mevzuatın düzeltilmesi için öneriler götürdü. Örneğin 1818'de Aachen'de toplanan «Kutsal İttifak» devletleri temsilcilerine sosyal haklara ilişkin kendi aldığı önlemlerin tüm ülkeleri kapsamasını önerdi.

Fransız sanayici ve işadamı Daniel Legrand (1783-1859) da ulusal sosyal politika önlemlerinin alınmasını kolaylaştırmak için uluslararası sosyal politi-

ka önlemlerinin saptanması gerektiği görüşünü savundu. 1840 yılından sonra Avrupa'nın birçok ülkesini gezerek sorumlulara çalışma sürelerini, gece çalışmasını, çocuk ve kadın işçilerin çalışma koşullarını kapsayan yasa tasarıları sundu, «birçok Avrupa hükümetine, acımasız rekabeti safdışı bırakacak bir çalışma mevzuatını hep birlikte hazırlamalarını sağlamak için defalarca başvurdu.»[2]

Özellikle İngiltere, Fransa, İsviçre, Almanya gibi sanayileşmekte olan ülkelerin parlamentolarında ve üniversite kürsülerinde yoğun biçimde sosyal politika önlemleri tartışılmaya başlandı.

«İlk olarak bir milletlerarası çalışma kanunu yapmayı Robert Owen isimli bir İskoçyalı sanayici düşünmüştür. Kendisi bu sebeple 1817'de bir tasarı kaleme almıştır. Fakat fikrinin bir hakikat olabilmesi için bir asır geçmesi lazım gelmiştir.

«19 uncu asır boyunca bu mevzu başkaları tarafından da düşünülmüştür: Fransız sanayici Daniel Legrand, Karl Marx tarafından idare edilen Milletlerarası İşçiler Birliği, bir milletlerarası konferans fikrini İsviçre hükümetine kabul ettiren İsviçreli Milletvekili Froy, bu konferansı toplamayı tasvip eden Papa Léon XIII.»[3]

1877'de Belçika'nın Gent (Gand) kentinde toplanan Uluslararası İşçiler Kongresi uluslararası sosyal mevzuata ilişkin çeşitli konuları ele aldı.

İşçi sorunlarına ilişkin uluslararası çalışmaların yoğunluk kazanması üzerine İsviçre Hükümeti 1889'da uluslararası sözleşmeler yoluyla düzenlenmek istenen iş hukuku konularını görüşmek üzere ortak bir toplantı için 13 hükümete çağrı yaptı. Ancak daha sonra Almanya'nın benzeri bir çağrı yapması üzerine, kendi çağrısından vazgeçti ve 1890'da Berlin'de fabrikalar ve madenlerdeki çalışma koşullarını tartışan bir konferans toplandı.

Berlin Konferansı olarak bilinen bu çalışma, çok önemli sonuçlar üretmemekle birlikte, çocukların çalışma yaşı, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile çalışma sürelerinin azaltılması gibi işçi sorunlarının ele alındığı ilk büyük uluslararası toplantılardan biri olarak tarihe geçti.

Aynı yıl toplanan II. Enternasyonal *1 Mayıs*'ın işçilerin uluslararası günü olarak kabul edildiğini açıkladı.[4]

1897'nin Eylül ayında Brüksel'de bazı Avrupa devletleri ile ABD'nin seçkin uzman ve siyasilerini bir araya getiren bir konferans toplandı. Bu konferansta uluslararası çalışma mevzuatı hedefini savunacak bir Komisyon ile her ülkede bu görüşleri yaygınlaştıracak ulusal örgütler oluşturulması kararlaştırıldı. İşte bu çalışmaların sonucu olarak 1900'de Paris'te *Çalışma Mevzuatı İçin Uluslararası Dernek* kuruldu. 1 Mayıs 1901'de İsviçre'nin Bale kentinde bu derneğin Uluslararası Çalışma Bürosu açıldı.

ILO'nun öncüsü sayılabilecek bu kuruluş yıllarca bir uluslararası çalışma bürosu gibi görev yaptı. Devletlerarası bir örgüt olmamakla birlikte, I. Dünya Savaşı çıktığında bu örgütte 22 hükümet temsil edilmekteydi. İşçilere ve çalışma yaşamına ilişkin mevzuat üzerinde gerçekten ayrıntılı çalışmalar yapan ve çok değişik dernekleri bünyesinde barındıran bu kuruluş 1905 ve 1906 yıllarında biri beyaz fosforun kullanılmasını yasaklayan, diğeri de kadınların gece çalışmasını düzenleyen iki uluslararası antlaşma kabul etti. I. Dünya Savaşı ile birlikte bu kuruluşun da yaşamı sona erdi.

Sendikaların uluslararası çapta örgütlenmesi 19. yüzyılın son çeyreğinde iyice gelişti. 1889'da çeşitli uluslararası işkolu federasyonları kuruldu. Ulusal sendikal merkezler arasında yapılan çok sayıda başarısız uluslararası kongreden sonra 1903'de Dublin'de Uluslararası İşçi Sendikaları Sekreterliği kurulması-

na karar verildi. Çeşitli iç sorunları da bünyesinde taşıyan bu oluşum 1913 yılında *Uluslararası Sendikalar Federasyonu* (IFTU) adını aldı. İşçilerin ilk uluslararası örgütü olarak kabul edilebilecek bu kuruluşun sosyal hakların uluslararası standartlarının saptanması çalışmalarına katkısı büyük oldu.

1914-18 yılları arasındaki savaş boyunca işçi sendikaları her fırsatta bir uluslararası çalışma bürosunun kurulmasını ve Savaş bittiğinde imzalanacak barış antlaşmasında kalıcı bir barış için sosyal adalet temeli üzerinde çalışanların çıkarlarının da korunmasının gerekli olduğunu belirttiler.

Örneğin, 1916'da Fransa Genel-İş Konfederasyonu CGT ile İngiltere İşçi Sendikaları Konfederasyonu TUC (Sendikalar Kongresi) İngiltere'nin Leeds kentinde Belçika ve İtalya sendikalarının da katıldığı bir konferans düzenlediler. *Leeds Konferansı*nda ileride yapılacak bir barış antlaşmasının çalışma ve yaşama koşullarına ilişkin bazı güvenceler içermesi ve uluslararası bir çalışma örgütünün kurulması istendi.

Bu yıllarda Avrupa ve ABD'de yapılan işçi konferanslarında benzeri görüşler savunuldu. Özellikle sendika özgürlüğü, grev hakkı, çalışma saatleri başta olmak üzere çalışma koşullarının düzenlenmesi yolunda çeşitli İSTEM taslakları hazırlandı.

I. Dünya Savaşının sona erdiği günlerde artık bir uluslararası çalışma örgütünün oluşturulması kaçınılmaz duruma gelmişti.

2. ILO'NUN KURULUŞU

I. Dünya Savaşı sona erdiğinde temel sorun evrensel ve kalıcı bir barışı sağlamaktı. Savaş sonunda başlatılan Barış Konferansının 28 Nisan 1919 tarihli oturumunda barışı sağlamak ve savaşı önlemek amacıyla Milletler Cemiyeti (Cemiyet-i Akvam) adlı

uluslararası bir örgüt kurulması kararlaştırıldı. Milletler Cemiyeti, Versay (Versailles) Antlaşması ile birlikte 10 Ocak 1920'de yürürlüğe girdi.[5]

I. Dünya Savaşı sonrasının ekonomik ve siyasi koşulları Savaşın galip devletlerini işçiler arasında yoğunluk kazanan uluslararası çalışma örgütü kurmaya yönelik düşünce ve eylemlere sahip çıkmaya yöneltti. 1919'da Paris'te toplanan Barış Konferansında ilk ele alınan konulardan biri bu oldu ve bir Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonu kuruldu.

Komisyon çalışmaları oldukça uzun sürdü ve sonuçta ortaya yasa yapıcı bir kuruluş yerine hükümetlerin kabul edeceği tavsiyeleri oluşturacak bir örgüt çıkarıldı.

Versay Komisyonunda tartışılan en önemli konulardan biri kuruluştaki oylama biçimi oldu. Barış Konferansına katılan devletlerin temsilcileri oluşturulacak uluslararası çalışma örgütünde hükümetlerin işçi ve işveren temsilcileri karşısında eşit sayıya sahip olması ilkesini savundular. Sonuçta tüm kurullarda işçi ve işveren kuruluşları birer kişi ile temsil edilirse, hükümetlerin toplam iki kişi ile temsili (% 50) esası kabul edildi. Böylece hükümet - işveren - işçi temsiline dayalı *ÜÇLÜ YAPI* içinde çalışacak bir uluslararası çalışma örgütü kurulmasına karar verildi.

Komisyonun çalışmaları sonunda oluşturulan metin Versay Antlaşmasının ILO'yu kuran XIII. Bölümünün esaslarını oluşturdu. Evrensel ve sürekli barışın ancak sosyal adalet temeli üzerinde kurulabileceği temel görüşünü dile getiren bu ilkeler bazı eklerle (1944 Philadelphia Bildirisi) bugün de ILO'ya yol gösteren ilkelerdir.[6]

ILO bu çerçeve içinde 1919 yılında Milletler Cemiyeti ile birlikte, ondan bağımsız olarak kuruldu. Kurulduğu sırada ILO'nun üye sayısı 45 idi.

ILO'nun kurulmasının tartışıldığı yıllarda ve kurulduktan sonra ILO'ya özellikle işçi kesiminden, sendikalardan çeşitli eleştiriler geldi. Bazı kişi ve kuruluşlar işçi-işveren-devlet üçlü yapısı içinde çalışacak olan sendikaların artık işlevlerini yitireceğini ve hükümetlerle işbirliği yaparak devletin toplumsal yapısının «tamamlayıcısı» görevini yerine getireceğini ileri sürdüler.

ILO'nun ilk Uluslararası Çalışma Konferansı 1919 Eylülünde Washington'da toplandı. Bu toplantıda ILO'nun Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne Albert Thomas (1878-1932) seçildi. Albert Thomas, Fransız sosyalist liderlerinden Jean Jaures ile *L'Humanité* gazetesinde yazılar yazmış, Alman sendikacılık hareketi üzerine kitaplar yayınlamış, Fransız Sosyalist Partisi temsilcisi olarak uzun yıllar parlamentoda görev yapmış, 1916-1917 yıllarında Fransız Savunma Bakanlığı görevini yürütmüş, sosyalizme inandığını belirten bir kişiydi.[7]

Albert Thomas etkileyici kişiliği ile her yerde sosyal ögenin, ekonomik ögeden önce gelmesi, ekonomik ögeyi belirlemesi gerektiğini ve insanların ancak sosyal adaletin gerçekleşmesi ile mutlu olabileceklerini belirtiyordu.

ILO, II. Dünya Savaşı öncesinde ve sırasında büyük zorluklarla karşılaştı. Savaşın çıkması üzerine 1939 yılında merkezini Kanada'ya taşımak zorunda kaldı. 1944 yılında ABD'nin Philadelphia kentinde yapılan toplantıda ILO'nun ilkeleri daha gelişmiş biçimde bir kez daha saptanarak *Philadelphia Bildirisi* adıyla bütün dünyaya ilan edildi.

Emeğin bir «meta» olmadığı belirtilen Bildiride esas olarak söz ve örgütlenme özgürlüğüne yer verilmekte, insanların ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun fırsat eşitliği, ekonomik güvenlik, özgürlük ve saygınlık içinde maddi refahlarını ve manevi

gelişmelerini sağlama hakkına sahip oldukları belirtilmektedir.

Philadelphia Bildirisinin 4 temel amacı vardır:

1. Özgürlük (emek ve sendika özgürlüğü),

2. Eşitlik (fırsat eşitliği, ayrımcı uygulamaların yok edilmesi),

3. Ekonomik güvenlik (çalışma, sosyal güvenlik ve asgari ücret hakları),

4. Saygınlık (yeterli çalışma ve yaşama koşulları hakkı, hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi.)[5]

Philadelphia Bildirisi daha sonra ILO Anayasasının bir parçası kabul edildi. Bu nedenle ILO üyesi her ülke Philadelphia Bildirisindeki esasları kabul ettiğinden ilkelerine, özellikle sendika özgürlüğü ilkesine uymakla yükümlüdür.

II. Dünya Savaşı öncesinde az sayıdaki gelişmiş ülkenin işçi sorunlarını çözebilen ILO, Savaş sonrasında değişen dünya koşullarında ve gittikçe yoğunlaşan bağımsızlık ve kurtuluş savaşları ile özgürlüklerine kavuşan yeni ülkelerin varlığında geri kalmış ülke çalışanlarının sorunlarıyla da uğraşmaya başladı. ILO, 1919-39 arasında çözüm getirmeye çalıştığı işsizlik, çalışma süreleri, işçi sağlığı gibi sorunları bir kenara itmeden 1945 sonrasındaki çalışmalarını özel olarak «sendika özgürlüğü, toplu pazarlık ve grev hakları» gibi temel konularda yoğunlaştırdı. Yeni koşullardaki yeni görevlerini belirleyen Philadelphia Bildirisindeki esasların uzantısında temel hak ve özgürlükler ile sendikal haklar arasındaki kopmaz ilişkiyi sürekli dile getirdi.

1946 yılında BM'nin ilk uzmanlık kuruluşu haline gelen ILO insanlığa ve barışa yaptığı katkılarından dolayı kuruluşunun 50. yılında, 1969'da Nobel Barış ödülü ile ödüllendirildi.

Bugün 150'dan fazla devlet ILO üyesidir. ILO bütün dünyada çalışanlara daha düzenli çalışma koşul-

ları, daha yüksek bir yaşam düzeyi ve daha ileri olanaklar sağlamak için çaba harcamaktadır.

Elbette ILO içinde her şey mükemmel gitmemektedir. Özellikle işçi sendikalarının ILO'nun çalışma biçimine yönelik eleştirileri yoğunlaşmaktadır. İşçi temsilcileri ILO'nun kendini yenileyerek değişen dünya koşullarına uymasını, işlevsel ve yapısal olarak dönüştürülmesini, soruşturma ve denetimlerinin daha hızlı ve daha etkin olmasını, hükümetlerin sözleşmeleri onaylamaları ve yaşama geçirmelerini sağlamak için daha etkin yolların denenmesini istiyorlar.

3. ILO'NUN ÇALIŞMA ALANLARI VE YAPISI

ILO'nun çalışma alanları şu konuları kapsamaktadır:

«Çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmeye, iş bulma olanaklarını artırmaya ve insan temel haklarını daha ileri düzeylere oturtmaya yönelik katkılarda bulunacak, uluslararası politika esaslarını ve faaliyet programlarını hazırlamak;

«Bu politikaların ulusal yetkililer tarafından onaylanarak uygulanabilmesi için, uluslararası düzeyde çalışma standartları oluşturmak;

«Bu politikaların etkinlikle uygulanabilmesinde, hükümetlere yardımcı olacak, içerikli bir uluslararası teknik işbirliği programı hazırlamak,

«Bu çabaların tümünü daha etkin bir çerçeve içinde ilerletebilmek amacı ile öğretim, eğitim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunmak.»[9]

ILO her yıl toplanan bir Uluslararası Çalışma Konferansı, bir Yönetim Kurulu ve bir Uluslararası Çalışma Bürosundan oluşur.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI (UÇK)

UÇK, yılda bir kez haziran ayında üç hafta süre ile toplanır. Sosyal haklara, çalışma yaşamına ilişkin

sorunların tartışıldığı uluslararası bir forum gibidir. ILO'nun genel politikasını, iki yıllık çalışma programını ve bütçesini saptar. Uluslararası çalışma standartlarını saptarken bir «yasama organı» gibi çalışır.

UÇK'ye her üye devlet iki hükümet temsilcisi, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile katılır. Hükümetler kendi temsilcilerini atamada serbesttirler. İşçi ve işveren temsilcileri ise en çok üyeye sahip işçi konfederasyonlarına ve işveren kuruluşlarına danışılarak hükümet tarafından atanır.[19] Ancak bu zorunluluğa uyulmadan atanan delegeleri tanıyıp tanımamak UÇK'nın yetkisindedir.

UÇK delegeleri toplantıya teknik danışman kadroları ile birlikte katılabilirler. Ancak bu teknik kadroların oy hakkı yoktur. UÇK'ye ayrıca BM'nin çeşitli kuruluşlarının temsilcileri gözlemci olarak katılırken dünyanın üç uluslararası işçi konfederasyonundan ve uluslararası sendika federasyonlarından 40 dolayında danışman katılır.

ILO'nun tüm diğer alt organlarında da danışman olarak temsil edilen dünya çapındaki işçi sendikaları konfederasyonları şunlardır:

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU-DSF) ve Dünya İş Konfederasyonu (WCL-DİK).

YÖNETİM KURULU (YK).

ILO Yönetim Kurulu, üyeleri UÇK tarafından her üç yılda bir seçilen bir kuruldur. YK da UÇK gibi üçlü yapıya sahiptir. YK, her biri kendi gruplarınca seçilen 28 hükümet, 14 işçi ve 14 işveren temsilcisinden oluşur. YK, ILO Genel Müdürünü seçer ve Uluslararası Çalışma Bürosunun çalışmalarını yönlendirir. Yılda en az üç kez toplanır.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA BÜROSU (UÇB)

UÇB, ILO'nun Cenevre'deki sürekli sekreterliği, merkez bürosu, araştırma ve soruşturma merkezi ve yayınevidir. Üçlü yapıya göre çalışmaz, ancak üçlü yapıya göre kurulu YK'nın denetiminde, onun tarafından seçilen ILO Genel Müdürünün emrinde çalışır.

Gerekli belge ve raporları hazırlar. Araştırma, eğitim, teknik işbirliği programlarını gerçekleştirir. 40'dan fazla ülkede bölgesel, yöresel ve şube büroları olarak çalışmalarını yaygınlaştırır. Yaklaşık 100'ü aşkın ülkede 3000 dolayında ILO uzmanı çalışmaktadır.

DİĞER ORGANLAR

ILO'nun yukarıda sayılan temel organları dışında ayrıca şu yardımcı organları vardır: Bölgesel Konferanslar (Asya, Afrika, Amerika), kendine özgü sorunları incelemekle görevli inşaat, kamu hizmetleri, demir ve çelik, kimya, petrol, metal, madenler, tekstil, iç ulaştırma... alanlarında kurulu Endüstri Komiteleri, Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi, Sosyal Güvenlik Uzmanlar Komitesi, Tarımsal Eğitim, Bilim ve Öğretime İlişkin Ortak Danışma Komitesi (ILO-FAO-UNESCO işbirliği), Ortak Uzmanlar Komitesi (ILO-UNESCO işbirliği), Kırsal Gelişme Danışmanlar Komitesi, Kamu Hizmetler Ortak Komitesi, Ortak Denizcilik Komisyonu, Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu (BM-ILO işbirliği), Sendika Özgürlüğü Komitesi...

ILO Türkiye'de özellikle 1980 sonrasında sendikal hak ve özgürlüklere yönelik basında çıkan eleştirileri ile tanınan bir örgüttür. Bu niteliği ile birçok işçi, işveren ve resmi görevli ILO'nun bir uluslararası iş-

çi kuruluşu olduğunu sanmaktadırlar. Oysa daha önceki bölümlerde görüldüğü gibi ILO'nun üyesi devletlerdir. ILO'nun BM'nin diğer hiç bir kuruluşunda olmayan üçlü yapı ile çalışması ve işçilerin çalışmalarına oylarıyla katılabildiği tek BM örgütü olması ILO'nun bu niteliğini değiştirmez. ILO bir işçi kuruluşu değil, devletlerarası bir kuruluştur.

Gerçekte tüm ILO organlarında hükümet temsilcileri tek tek işveren ya da işçi temsilcileri karşısında hep çoğunluktadır. Çokuluslu tekeller sorunu başta olmak üzere birçok konu açısından hükümet ve işveren temsilcileri ILO'da koalisyon yapmakta, birlikte davranmaktadır.

Onaylanan ILO sözleşmeleri ne denli işçi yanlısı görünürse görünsün, o sözleşmeler hükümetlerin yaklaşık iki yıllık incelemesinden geçmiş, işçi delegelerden iki misli fazla olan hükümet temsilcilerinin var olduğu UÇK tarafından onaylanmaktadır.

4. ILO SÖZLEŞMELERİ VE TAVSİYE KARARLARI

ILO'nun temel işlevlerinden biri, kabul ettiği *sözleşme* (convention) ve *tavsiye kararları* (recommendation) ile uluslararası çalışma ilkelerini ve standartlarını saptamaktır.

ILO sözleşmeleri kısıtlı ve soyut görünseler de işçiler için büyük önem taşımaktadır. Şu anda çalışma hayatına, sendikal mücadeleye ilişkin uluslararası hukukun en önemli kaynağı ILO sözleşmeleridir.

Üye devletler açısından ILO sözleşmelerinden etkilenme, daha sözleşmelerin taslak metinlerinin hazırlanması sırasında hükümetlerin görüşü alınırken başlar, sözleşmelerin onaylanmasından sonra bağlayıcı olarak devam eder. Üye devletler sözleşmeleri onaylamasalar bile, onlardan etkilenirler.

ILO'nun uluslararası araçları olarak kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları birbirlerinden farklıdır.

Sözleşmeler her üye tarafından onaylanması gereken ve onaylanınca ulusal yasa gücü kazanan belgelerdir. Sözleşmeleri onaylayan devletler sözleşmenin gerekli gördüğü yasal yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini denetleyen uluslararası sistemi kabul ederler.

Tavsiyelerin ise onaylanma gereği yoktur. Tavsiyeler herhangi bir yükümlülük getirmez. Tavsiyeler çalışma mevzuatına yol gösteren, sosyal politikalara ışık tutan uluslararası metinlerdir. Genel olarak sözleşmeleri tamamlayıcı ve sözleşmelerin uygulanmasında yol gösterici bir işleve sahiptirler.

ILO kurulduğu günden 1984 Mayısına kadar 159 sözleşme, 168 tavsiye kararı kabul etti.

UÇK'nın bir konuyu görüşüp karara bağlaması için konunun şu ya da bu biçimde ILO YK'ya ulaştırılması gerekmektedir. Bir işçinin, ulusal sendikal merkezin bir konuyu uluslararası sendikal bir merkez kanalıyla YK İşçi Komitesine iletmesi son derece kolaydır.

Bugün ILO bünyesinde yeni ilkelerin saptanmasında, yeni sözleşmelerin yapılmasında, eskilerin geliştirilmesinde en etkin olan kesim işçi kesimidir. Ancak bu da sonuçta uluslararası çalışma kurallarından en çok yararlananların işçiler olması nedeniyle çok doğaldır.

ILO çalışmalarında, örneğin bir ILO sözleşmesinin kabülünde şöyle bir yol izlenir. YK konuyu UÇK'nın gündemine almayı kabul edince, önerilen konuda üye devletlerin mevzuatlarını ve görüşlerini öğrenmek üzere uzmanlara görev verir. Uzmanların gerekli incelemeleri yapmalarından sonra bir taslak metin hazırlanır ve üye devletlere gönderilir.

Üye devletler konuyu işçi ve işveren kuruluşlarıyla tartıştıktan sonra cevaplarını UÇK toplantı ta-

rihinden en az 8 ay önce UÇB'ye göndermek zorundadırlar. Ortaya çıkan yeni bilgiler ile birlikte uzmanlar yeni bir taslak hazırlayıp bunu en az 4 ay önce hükümetlere gönderirler.

UÇK toplanınca bu konudaki önerileri inceleyecek bir komisyon kurulur. Gerekli düzeltmelerden sonra Komisyonda anlaşma olursa UÇK'nın konuyu gelecek yıl gündeme alması için UÇK'nın oylarına sunulur. Oylama olumlu olduğu takdirde bir yıl önceki işlem yinelenir ve iki yıldır incelenmekte olan konu UÇK Komisyonunda kabul edilirse, üye tam sayısı ile toplanan UÇK'ye sunulur. Orada üçte iki çoğunluk ile onanırsa sözleşme ya da tavsiye kararı olarak ilan edilir.

Bir yasama meclisi gibi çalışan UÇK'de ilkeler hazırlanırken, ILO üyeleri arasındaki sosyo-ekonomik biçimlenme, ekonomik, sosyal ve kültürel farklılıklar dikkate alınarak ilkelere genel bir esneklik verilmektedir. Böylece daha çok sayıda devletin ILO sözleşmelerini kabul edeceği umulmaktadır. Üye devletlerin onaylamayacakları açıkça anlaşılan sözleşmeleri kabul etmek yerine, onları tavsiye biçiminde hazırlamanın daha faydalı olduğu düşünülmektedir.

ILO'nun temel ilkesi olan üçlü yapı ilkesi gerçekte kapitalist sisteme uygundur. Bilindiği gibi sosyalist ülkeler de ILO üyesidirler. Aynı ölçütler sosyalist sistem için geçerli değildir. Örneğin sosyalist ülkelerden işveren temsilcisi olarak kim gelecektir? Bu gibi sorunlar ILO içinde tartışılmakta, çeşitli sorunlar incelenirken bu durum da dikkate alınmaktadır.

5. ILO'NUN TEMEL İLKE VE STANDARTLARI

ILO'nun sendika özgürlüğü ve başlıca sosyal haklara ilişkin temel ilkeleri ve uluslararası standartları şu metinlerde yer almaktadır:

— ILO Anayasası,
— Philadelphia Bildirisi,
— Uluslararası Sözleşmeler,
— Uluslararası Tavsiye Kararları,
— Uluslararası Çalışma Konferansı Kararları, Bildirileri,
— Bölgesel Konferans Kararları ve Bildirileri,
— Endüstri Komiteleri başta olmak üzere ILO alt organlarının kararları, açıklamaları,
— Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Kararları.

Bu bölümde sunduğumuz «Konularına göre ILO Sözleşmeleri Kılavuzu» ILO'nun hangi sosyal haklara ilişkin uluslararası sözleşmeler kabul ettiğini gözler önüne sermektedir. ILO benzeri konularda ayrıca tavsiye kararları almış durumdadır.

Kabul edildikleri tarihler ve (1 Ocak 1984 itibariyle) onaylayan ülke sayısı ile birlikte ILO'nun sendika özgürlüğü ve belli başlı sosyal haklara ilişkin *temel* sözleşmeleri ise şunlardır:[11]

Sözleşme Sayısı, Adı, Kabul Tarihi	*Onaylayan Ülke Sayısı*
— 11 Sayılı Sendika Hakkı (Tarım) Sözleşmesi, 1921	105
— 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948	97
— 98 Sayılı Sendika ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1949	113
— 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971	41
— 141 Sayılı Tarım İşçileri Örgütleri Sözleşmesi, 1975	24
— 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmetleri) Sözleşmesi, 1978	15
— 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930	128
— 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957	109

— 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 105
— 111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 106
— 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1964 69
— 117 Sayılı Sosyal Politika (Temel Amaçlar ve Standartlar) Sözleşmesi, 1962 29
— 140 Sayılı Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi, 1974 21
— 81 Sayılı İş Teftişi Sözleşmesi, 1947 105
— 143 Sayılı Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi, 1952 14
— 102 Sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 1975 30

Mayıs 1984 itibariyle ILO üyesi devletler tarafından kabul edilen toplam sözleşme sayısı 5.137'dir. Böylece üye başına ortalama 34 sözleşme düşmektedir. Bu ortalamanın kıtasal dökümü ise şöyledir:[12]

Avrupa (Batı 60, Doğu: 57)	57
Amerika	38
Afrika	26
Asya ve Pasifik	20

1 Ocak 1984 itibariyle üye devletler arasında ILO sözleşmelerinin onay sayısı bakımından 107 onay ile İspanya birinci durumdadır. Onu 104 onay ile Fransa, 97 onay ile İtalya, 90 onay ile Norveç ve 86 onay ile Küba izlemektedir.

Ancak çok sayıda ILO sözleşmesinin onaylanması kadar, onaylanmış sözleşmelerin uygulanması da önemlidir.

6. ILO VE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

ILO'nun kurulduğu 1919 yılında birçok sanayileşmiş ülkede sendika özgürlüğü kabul edilmiş durum-

daydı. Aynı durum geri kalmış ülkeler için geçerli değildi. ILO'nun 1919'dan sonraki çalışmalarında özellikle sendikacılar sendika özgürlüğü konusunda bir uluslararası sözleşme kabul edilmesi için çok uğraştılar. Ancak ILO'nun o dönemin koşullarına göre belirlenen üçlü yapısı içinde bunu başarmak mümkün olamadı.

Sendika özgürlüğü konusunda uluslararası bir sözleşme yapılabilmesi için II. Dünya Savaşı sonrasının koşulları gerekti.

1945 sonrasının «demokratikleşme» ortamında sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin ilkelerin belgelendirilmesi talepleri yoğunlaştı. Böyle bir ortamda BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi 1947 yılında ILO'ya başvurarak «örgütlenme özgürlüğü» konusunu ele alarak tartışmasını istedi.

Bu istek üzerine ILO organlarında önemli çalışmalar yapıldı ve çalışma sonuçları bir rapor halinde BM'ye sunuldu. BM Genel Kurulu 1947 Aralığında örgütlenme hakkının temel haklardan olduğunu belirterek ILO tarafından hazırlanan sendika özgürlüğü ilkelerini benimsediğini açıkladı.

Bu çalışmaların uzantısında 9.7.1948 tarihinde 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi kabul edildi ve sendika özgürlüğü ilkesi 10 Aralık 1948'de BM Genel Kurulunca kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde de yer aldı.

ILO 1949 yılında da 87 sayılı Sözleşmeyi tamamlayan 98 Sayılı Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesini kabul etti.

87 Sayılı Sözleşme sendikaların siyasi iktidarlar karşısında özgürce çalışmalarının esaslarını saptarken, 98 Sayılı Sözleşme ise işçi sendikalarını işverenler karşısında koruyacak esasları dile getirmektedir.

Gerçekte sendika özgürlüğünün ilk ele alındığı sözleşme 1921 tarihli 11 Sayılı (Kırsal Kesimde) Sendika Özgürlüğü Sözleşmesidir. Ancak bu sözleşmede

sendika özgürlüğü tanımlanmamakta, yalnızca tarım işçilerinin sanayi işçileriyle aynı örgütlenme özgürlüğüne sahip oldukları belirtilmektedir.

ILO'nun en önemli belgesi olan 87 Sayılı Sözleşme aşağıdaki dört temel güvenceyi sağlamaktadır

1. İşçilerin ve işverenlerin daha önceden izin almaksızın kendi iradeleri ile diledikleri sendikayı kurma, diledikleri sendikaya üye olma hakları vardır.

2. İşçi sendikaları ve işveren kuruluşları tam bir özgürlük içinde anatüzük ve yönetmeliklerini oluşturma, kendi temsilcilerini seçme, kendi yönetimlerini ve etkinliklerini düzenleme, kendi programlarını oluşturma hakkına sahiptirler.

3. İşçi sendikaları ve işveren kuruluşlarının idari makamlarca çalışmadan alıkonmaya ve kapatılmaya karşı korunma hakları vardır.

4. İşçi sendikalarının ve işveren kuruluşlarının federasyon ya da konfederasyon biçiminde örgütlenme ve özgürce uluslararası kuruluşlara üye olma hakları vardır.

Bugün içlerinde Türkiye'nin de bulunduğu 50'den fazla devlet 87 sayılı Sözleşmeyi onaylamayarak bu Sözleşme ile tanınan hakları tanımaktan kaçınmaya çalışmaktadır. Oysa 87 Sayılı Sözleşmeyi onaylamayan devletler bu Sözleşmedeki esaslara kayıtsız kalamazlar. Çünkü sendika özgürlüğünü en geniş biçimde tanımlayan Philadelphia Bildirisi, ILO Anayasasının bir parçasıdır. Ayrıca ILO ilke ve kararları birbirlerini tamamlayan, bütünlük gösteren kararlardır.

1974'de ILO'nun İkinci Avrupa Bölgesel Konferansında sendika özgürlüğünün gerçekleştirilmesinin üyelerin temel yükümlülüğü olduğunu hatırlatan bir karar alınarak «sendika özgürlüğü ilkesinin» ILO Anayasasında belirtilen amaçlardan biri olduğu açıklandı.[18]

7. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN TEMEL İLKELERİ

Sendika Hakkının Tanınması

87 Sayılı Sendika Özgürlüğü Sözleşmesi, işkolu, cinsiyet, renk, ırk, ulus, inanç ya da siyasi düşünce ayrımı getirmeden, tüm özel ve kamu sektörü çalışanlarına, bütün tarım işçilerine sendika kurma ve seçtikleri sendikaya üye olma hakkı tanımaktadır.

Sözleşmede bu hakka getirilen tek istisna 9. maddede belirtilmektedir. 9. maddede «bu Sözleşme ile sağlanan güvencelerin silahlı kuvvetler mensupları ile polise ne ölçüde tanınacağı, ulusal yasalar ya da yönetmelikler ile belirlenecektir» denilmektedir. Bu istisna dışında 87 Sayılı Sözleşme işçi ya da devlet memuru bütün çalışanlara sendika hakkı tanımaktadır.

Ancak bir ILO raporuna göre Bolivya, Brezilya, Dominik Cumhuriyeti, Ekvador, El Salvador, Etyopya, Ürdün, Liberya, Peru, Türkiye ve ABD'de (bazı eyaletlerinde) kamu çalışanlarının sendika hakkı hâlâ tanınmamakta ve 87 Sayılı Sözleşme çiğnenmektedir.[14]

Bazı ülkelerde kamu çalışanlarının hakları sınırlı olarak tanınmakta bazılarında ise çalışanların değişik katmanları için yasak getirilmektedir.

Kamu çalışanlarının sendikal hakları birçok ülkede kısıtlanmak istendiği için bu konuya açıklık getirmek amacıyla 1978 yılında 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmetleri) Sözleşmesi kabul edildi. Bu Sözleşmede 98 Sayılı Sözleşmenin uygulanmasının ortaya çıkardığı karışıklıklara, birçok ülkede kamu çalışanlarının haklarının tanınmamasına değinildikten sonra, günümüzde devlet çalışanlarının sayısının arttığı, kamu hizmetlerinin yaygınlaştığı belirtilerek, kamu hizmetlerinde çalışan herkesin sendika hakkı vurgulanmakta, çıkarlarını korumak ve geliştirmek

için memurların da sendika kurabileceği belirtilmekte, kamu kesiminde müzakere yollarının geliştirilmesi istenmektedir.

ILO Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesinin bazı kararlarında sendika hakkının tanınmasına ilişkin olarak, özellikle siyasi düşüncelere dayalı ayrımcılıkların sendika özgürlüğünü zedelediği belirtilmektedir.

Sendika Seçme Özgürlüğü

87 Sayılı Sözleşme işçilerin diledikleri sendikayı kurma ve diledikleri sendikalara özgürce üye olma hakkına hiç bir sınır tanımamaktadır. Bu temel hak beraberinde «sendika çokluğu» ilkesini de getirmektedir.

Bazı ülkelerde sendika çokluğundan yakınılarak, sendikalar mecburi birleşmelere zorlanmakta, bazı ülkelerde ise yasa ile «sendika tekeli» zorunlu kılınmaktadır.

ILO, işçilerin güçlü, büyük sendikalarda örgütlü olmalarının onların çıkarlarının daha iyi korunması sonucunu getireceğini, sendikal birliğin esas olması gerektiğini belirtmektedir. Ancak ILO'ya göre sendikal birlik işçilerin özgür iradeleri ile gerçekleşebilir. Yasal zorlamayla sendika tekeli yaratılması ile işçilerin kendi iradeleriyle özgürce tek sendikada birleşmeleri birbirinden farklıdır.

Bu nedenle zorunlu birleştirmelere yönelik yasa maddeleri sendika özgürlüğü ilkesine aykırıdır. 87 Sayılı Sözleşmeye göre işçilere en faydalı olabilecek, işçilerin haklarını en iyi koruyabilecek sendikaları yaratmada sorumluluk yine işçilere aittir.[15]

Sendika özgürlüğünü çiğnemeye yönelik bir başka tür İspanya ve Portekiz'deki faşist rejimler sırasında görülen ve işçileri işverenlerle aynı sendikal

kuruluşta örgütlenmek zorunda bırakan korporasyon adlı örgütlenmelerdir.

Oysa aralarındaki çıkar çatışması nedeniyle işçiler ve işverenler aynı sendikalarda örgütlenemezler. Bu, sendikaların «saflık ilkesi»dir. Saflık ilkesi sendikaların sınıfsal niteliğini de açıkça ortaya koyar.

«İşçi ve işverenler müştereken karma sendika kuramazlar *(saflık ilkesi)*. Karma sendikalar ancak sosyal sınıflar arasında mücadele olmadığı görüntüsünü yaratmak için kurulur. Bu takdirde sendika özgürlüğü tamamen ortadan kalkar.»[16]

ILO raporlarında sosyalist ülkelerde görülen «sendika tekeli» olgusu da eleştirilmektedir.[17] Özellikle Dayanışma Sendikası ile birlikte Polonya'da ortaya çıkan gelişmeler ILO organlarında son yıllarda ayrıntılı olarak tartışılmaktadır.

Sendika çokluğuna ilişkin bir diğer konu «en çok sayıda işçiyi temsil eden» sendikalara toplu sözleşme yapma yetkisinin verilmesi gibi bazı ayrıcalıkların tanınmasının ortaya çıkardığı sorunlardır. ILO bu durumu 87 Sayılı Sözleşme ile bağdaştırmakta, ancak «en çok sayıda işçiyi temsil etme» niteliğinin tarafsız bir organ tarafından yapılan oylama (referandum) ile belirlenmesini ve yetkinin sendikaya idare tarafından değil, işçiler tarafından verilmesini savunmaktadır.

Sendikaların Serbestçe Kurulması

87 Sayılı Sözleşmeye göre işçiler sendikalarını, konfederasyonlarını önceden izin almaksızın kurma hakkına sahiptir. Bu nedenle bazı sendikaların kurulmasının izne ya da incelemeye tabi tutulması, sendikaların kurulmasının yapısal bazı koşullara bağlanması 87 Sayılı Sözleşmeye aykırıdır.

Örneğin bazı ülkelerde sendikaların, özellikle konfederasyonların kurulabilmesi için belli sayıda

üyesi olması koşulu aranmaktadır. İşte bu tür sınırlamalar sendika özgürlüğü ilkesi ile çelişmektedir.

Anatüzük ve Yönetmelikleri Serbestçe Düzenleme Hakkı

87 Sayılı Sözleşme sendikalara ve konfederasyonlara kendi anatüzük ve iç işleyişlerine ilişkin yönetmelikleri düzenlemede tam bir özgürlük tanımaktadır.

Bazı ülkelerde görülen devletin sendikaların tüzüklerine müdahalesi, sendika tüzüklerinde zorunlu olarak bazı hükümlerin bulunmasına yönelik yasa maddelerinin varlığı ya da Brezilya örneğinde olduğu gibi «özel ekonomik çıkarların ulusal çıkarlara tabi kılındığını» belirten maddelerin bulunma zorunluluğu, eskiden İspanya ve Portekiz'de olduğu gibi tüzüklerin işçilerin çıkarlarını siyasi iktidara bağlı kılan ifadeler taşımaya zorlanması Sözleşmenin özellikle 3. maddesine aykırıdır.

Yöneticileri Özgürce Seçme Hakkı

87 Sayılı Sözleşmeye göre işçiler ve işverenler tam bir özgürlük içinde yöneticilerini seçme hakkına sahiptir.

«Yöneticilerini seçme hakkı»nın bazı ülkelerde görüldüğü gibi, meslekte çalışmış ya da çalışıyor olma, belli bir süre için o işkolunda işçilik yapmış olma koşullarıyla, siyasi düşünce ya da parti üyeliği nedenleriyle kısıtlanmak istenmesi 87 Sayılı Sözleşmeye aykırıdır.

ILO yetkili organlarına göre yöneticilerin yeniden seçilmesini yasaklayan ya da hükümete seçimle işbaşına gelen yöneticileri görevden alma yetkisi veren yasa maddeleri de 87 Sayılı Sözleşmenin çiğnenmesi anlamına gelmektedir.

ILO organları çeşitli suçlardan mahkum olanların yönetici olarak seçimini engelleyen yasa maddelerini de Sözleşmeye aykırı bulmaktadır. Sendika Özgürlüğü Komitesi bir kararında «komünist faaliyetlere bulaşmış olanları sendikacılıktan men eden» yasa maddesinin varlığının işçilerin temsilcilerini özgürce seçme hakkını çiğnediğini belirtmektedir.[18]

Sendikaların Özgürce Çalışma Hakkı

87 Sayılı Sözleşme sendikalara yönetim ve etkinliklerini düzenlemede ve çalışma programlarını oluşturmada tam bir özgürlük tanımaktadır.

Siyasi iktidarların, yönetimlerin, sendikal çalışmalara «karışmama ilkesi» 87 Sayılı Sözleşmenin en önemli ilkesidir.[19] Sendikaların özgürce çalışma hakkı, onların devlete, siyasi partilere, derneklere, dini kuruluşlara karşı *bağımsız örgüt olma* özelliğini de içermektedir.

Sendikaların özgürce düzenlenecek çalışmaları arasına «siyasi» nitelikte olanlar da girer. Sendikalar siyasi iktidarı ele geçirme dışında her türlü siyasi etkinlikte bulunabilirler. Sözleşmenin 10. maddesinde belirtilen «çıkarların korunması ve geliştirilmesi» çabası siyasetten soyutlanamaz. Bu nedenle ILO sendikalara *genel siyaset yasağı* getirilmesine karşıdır.

ILO'nun yasama organı olarak görev yapan UÇK'nın 1952 tarihli «Sendikal Hareketin Bağımsızlığı» başlıklı kararına göre sendikalar üyelerinin kararı ile yasalara uygun biçimde bir siyasi parti ile ilişki kurabilirler, ekonomik ve sosyal amaçları için anayasal siyasi eyleme girişebilirler.[20]

«ILO'nun denetim organları, bazı ülkelerin yasalarında içerildiği gibi, sendikal örgütlere siyasi faaliyet ya da siyasi ilişki konusunda getirilen açık yasaklamaların sendika özgürlüğü ilkesine ters düşmekle kalmayıp aynı zamanda günlük pratikteki uy-

gulama açısından gerçekçi de olmayacağını belirtmişlerdir. Sendikalar üyelerinin çıkarlarını koruma ve geliştirme görevlerine bağlı olarak, ekonomik ve sosyal politikalar konusundaki tavırlarının ne olduğunu kamuoyuna duyurmak isteyebilirler.»[21]

Sendika özgürlüğü ilkesini her durumda savunan ILO, sendikaların denetimi konusunda da çok duyarlıdır. ILO, sendikaların kamu makamlarına gelir ve giderleri ile ilgili rapor sunmalarını kabul etmekle birlikte, bu uygulamanın keyfi mali denetim ve soruşturma biçimine dönüşmesini 87 Sayılı Sözleşme ile getirilen güvencelere aykırı bulmaktadır.

ILO'ya göre 87 Sayılı Sözleşmedeki sendikaların iç işleyişlerinde kamu makamlarına karşı bağımsız olmaları «mali yönetimde bağımsızlığı» da kapsamaktadır. Bu anlamda siyasi iktidarların sendikaların mali durumlarını denetlemeye kalkmaları 87 Sayılı Sözleşmeye aykırıdır.

ILO aynı biçimde siyasi iktidarlara sendikaları idari olarak denetleme olanağı veren yasa maddelerini de 87 Sayılı Sözleşmeye aykırı bulmaktadır. Sendikaların denetimi ancak ve ancak güvenceli koşullarda uygun mahkemelerce yapılabilir.

ILO'nun temel yaklaşımına göre gerçekte sendikaların denetimi üyelerinin görevidir.

Üst Kuruluş Kurma Özgürlüğü

87 Sayılı Sözleşmenin 5. maddesine göre sendikalar, federasyonlar ve konfederasyonlar kurma ve uluslararası işçi kuruluşlarına üye olma özgürlüğüne sahiptir. 87 Sayılı Sözleşme ile sendikalara getirilen tüm güvenceler federasyon ve konfederasyonlar için de geçerlidir

ILO kararlarına göre kamu çalışanlarının sendikaları da diğer sendika federasyonlarında ya da konfederasyonlarında örgütlenebilmelidir. Sözleşmeye gö-

re sendikaların uluslararası üyeliği konusunda yönetimler herhangi bir müdahalede bulunamazlar. İşçi sendikaları kendi özgür seçimleriyle diledikleri uluslararası işçi kuruluşu ile ilişki kurabilirler.

Çalışmadan Alıkonma ya da Kapatılma

87 Sayılı Sözleşmenin 4. ve 6. maddeleri gereğince işçi sendikaları ve üst kuruluşları idari yoldan kapatılamaz ya da çalışmadan alıkonamaz. ILO'ya göre bu konuda ancak olağan yargılamaya olanak verdiği takdirde yargı yolu bir güvence olabilir.

Sendika Özgürlüğü Komitesi kurulduğu günden bu yana sendikaların idari yollarla kapatılamayacağı ve kapatılan sendikaların mallarının ya bu örgütün üyeleri işçilere ya da bu örgütün yerine geçmek üzere örgütün üyelerince özgürce kurulmuş yeni kuruluşa devredilmesi doğrultusunda kararlar vermektedir.

8. GREV HAKKI VE ILO

Sanılanın tersine ILO sözleşmelerinde grev hakkından açıkça söz edilmemektedir. ILO'nun yalnızca 92 sayılı ve 1951 tarihli «İsteğe Bağlı Uzlaştırma ve Hakem» başlıklı tavsiye kararının 7. maddesinde «grev hakkı» terimine yer verilmektedir.

ILO'nun hiç bir sözleşmesinde grev hakkından açıkça söz edilmediği için grev hakkına ilişkin şikayetler sürekli olarak Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından incelenmektedir. Komite genel olarak grev hakkını işçilerin mesleki çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi sağlayan temel araçlardan biri olarak kabul etmektedir.

Belli durumlarda ,özellikle kamu görevleri ve temel hizmetlerde grev hakkının yasalarla kısıtlanabileceğini kabul etmekle birlikte «yasaların, olağan koşullarda da bütün çalışma alanlarında dolaylı ya da dolaysız olarak grevleri yasaklaması durumunda

Komite, böyle bir yasaklamanın sendikaların eylem olanaklarına ciddi bir sınırlama getirebileceği ve böylece sendika özgürlüğü konusunda genel olarak kabul edilen ilkelerle bağdaşmadığı kanısındadır.»

ILO Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi tamamen siyasi nitelikli olan ve sendikacılık ile hiç bir ilişkisi bulunmayan grevler dışında sendikaların özellikle hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikalarını eleştiren protesto grevleri yapmaya hakları olduğunu belirtmektedir. Uzmanlar Komitesi ayrıca yasal grevleri desteklemek için yapılan dayanışma grevlerinin yasaklanamayacağını belirtmektedir. Komiteye göre işyeri işgali, oturma grevi ve dikilme (picketing) gibi yöntemler barışçıl olmaktan çıkınca yasaklanabilir.[22]

Bugün grev hakkı çeşitli ülkelerde değişik biçimlerde yasaklanmaktadır. Grev yasakları bazen tüm işçileri, bazen belli işçileri kapsamakta, bazen de geçici grev kısıtlamaları getirilmektedir. Yasaklamalar da bazen «doğrudan», bazen de «dolaylı» biçimde gerçekleştirilmektedir. Dolaylı yasaklamalar grev prosedürünü uygulanamaz biçime sokmakla gerçekleştirilmektedir.

Sendika Özgürlüğü Komitesi bugüne kadar aldığı kararlarda grevlerin geçici sürelerle ertelenmesine ya da «kamu düzenini baltalamak, ekonomiyi felce uğratmak» gibi gerekçelerle yasaklanmasına olanak veren yasa hükümlerinin sendika özgürlüğünü çiğnediğini belirtmektedir.

9. ILO'NUN DENETİM YOLLARI

ILO'nun oluşturduğu uluslararası ilkeler ve standartlar, koşulları ne olursa olsun, üye devletlerin uymaları gerekli *asgari çerçeve*dir. ILO Anayasasını imzalayan her ülke bu asgari çerçeveye uymayı baştan kabullenmiştir. ILO Anayasasının ilgili maddelerinde

belirtildiği gibi, üye devletler ILO ilke ve standartlarına uymadıkları takdirde sorumluluklarının ne olacağını da yine kendileri *ortaklaşa saptamışlardır*[23].

ILO ilkelerinin belli bir esneklik içinde, uzun bir inceleme sonucunda hazırlanması, çok sayıda devletin o ilkeleri kabul edebilmeleri ve uygulayabilmeleri beklentisine dayalıdır. Zaten belli tavizlerin verilmesiyle oluşturulabilen sözleşmelerin uygulanmasının denetimi bu nedenle son derece önemlidir.

ILO kurulduğu günden beri hem üye devletler tarafından kabul edilebilecek, hem de etkin olabilecek denetim yollarının arayışı içindedir. ILO, ilke ve sözleşmelerinin uygulanmasını şu anda iki yolla denetlemektedir: 1. Genel Denetim, 2. Özel Denetim.

Genel denetim, üye devletlerin sürekli olarak ILO'ya sunmak zorunda oldukları raporların ILO yetkili kurullarınca incelenmesi ve gereğinin yapılmasıdır.

ILO Anayasasının 19., 22. ve 23. maddeleri gereğince üye devletler: 1. Yeni kabul edilen ilkeler ve sözleşmeler, 2. Tavsiyeler ve onaylanmamış sözleşmeler hakkında, mevzuatlarının durumu ve uygulamalar hakkında, 3. Onaylanan sözleşmeleri yürütmek için alınan önlemler hakkında, ILO'ya rapor vermekle yükümlüdürler.

Bu raporlar bağımsız kişilerden oluşan *Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi* ile UÇK tarafından oluşturulan ve üçlü yapıya göre çalışan *UÇK Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komisyonu* tarafından incelenir. Komite inceleme sonuçlarını Komisyona aktarır. Komisyon sözleşmeleri uygulamayan üye devlet temsilcileriyle görüşerek, gerekli önlemlerin alınmasını ister. Komisyon raporu gereğince konu ayrıca UÇK'da tartışılabilir.

Uzmanlar Komitesi zaman zaman belli sözleşmeleri gündemine alıp bu konuda genel inceleme yapa-

bilir. Uzmanlar Komitesinin bu tür genel incelemelerinde şimdiye kadar ana konu sendika özgürlüğü oldu.

Bu amaçla 1956, 1957, 1959 ve 1973 yıllarında 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin uygulanması üzerine geniş incelemeler yapıldı. 1980 yılında 87 ve 98 sayılı sözleşmelere ek olarak tarım işçilerinin sendika hakkına ilişkin 141 Sayılı Sözleşme ile 149 Sayılı Tavsiyeyi de içeren daha geniş bir tarama yapıldı ve bunların sonuçları yayınlandı.

Özel denetim ise ILO Anayasasının 24-34. maddeleri gereğince yapılan şikayetler üzerine gerçekleştirilir.

ILO Anayasasının 24. maddesi gereğince ulusal işçi sendikaları konfederasyonu ya da işveren örgütleri üyelerden birinin onaylamış olduğu sözleşmedeki esasları yerine getirmediği gerekçesiyle bir çeşit şikayet biçiminde ILO'ya *itiraz*da bulunabilirler. YK konuyu ilgili hükümete aktarabilir. ILO, ilgili hükümetten cevap almadığı ya da olumlu cevap almadığı takdirde Anayasasının 25. maddesi gereğince konuyu tüm dünya kamuoyu önünde *sergileme* hakkına sahiptir.

ILO Anayasasının 26. maddesi gereğince üyelerden her birinin, diğer bir üyeyi onayladığı sözleşmeyi uygulamadığı gerekçesiyle ILO'ya *şikayet* hakkı vardır. Aynı şikayet bir UÇK heyetince de yapılabilir. Ayrıca ILO YK, kendiliğinden böyle bir şikayet sürecini başlatabilir.

Şikayet üzerine YK ilgili hükümetle ilişkiye geçebilir, olumlu bir cevap almazsa, konuyu incelemek ve bir rapor sunmak üzere bir Soruşturma Komisyonuna gönderebilir. ILO Anayasasının 29. maddesinin 2. fıkrası gereğince konu gerektiğinde *Uluslararası Adalet Divanına* götürülebilir.

26. maddeden doğan şikayet hakkı bazı delegeler tarafından sendikal özgürlüklere ilişkin olarak UÇK'

nın 1968 tarihli oturumunda Yunanistan Hükümeti aleyhine kullanıldı. 1967 Albaylar Cuntasının Yunanistan'da sendikal özgürlükleri yok etmesi nedeniyle yapılan şikayetten sonra Yunanistan Hükümeti, Soruşturma Komisyonu raporunda sözü edilen tavsiyelere uymayı kabul etti.[24]

Bunun dışında ILO'nun zaman zaman yaptığı özel araştırma ve soruşturmalar da vardır.

ILO, genel olarak, Anayasasından doğan yetkilerle, yükümlülüklerini yerine getirmeyen üyeleri bütün dünya kamuoyu önünde sergileyerek onları etkilemek yolunu seçmektedir. Gerçekte üye devletlerin çoğu ILO ilkelerini çiğneyen devlet olma görüntüsü içinde olmaktan kaçınmaktadırlar.

10. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN ÇİĞNENMESİNİN DENETİMİ

Sendikal hak ve özgürlükler ILO'nun korumakla yükümlü olduğu temel haklardır. ILO kendi yayınında bu konudaki duyarlılığını şöyle dile getirmektedir:

«Sendika özgürlüğü, ILO'nun uğraştığı temel insan hakları arasında eşsiz bir yere sahiptir. Sosyal adalete doğru ilerlemenin gerekli ön koşuludur; işçilere, özlemlerini dile getirmelerini sağlar; tarafların güç oranlarında denge kurarak toplu sözleşmelerde işçilerin durumunu kuvvetlendirir; işçilerin ekonomik ve sosyal politikaların hazırlanması ve uygulanmasına katılmasını sağlayarak devletin gücü karşısında yararlı bir karşı ağırlık kurar; nihayet ILO gibi, işçiler, işverenler ve hükümetler arasında eşit işbirliği, yani üçlü yapı üzerine kurulmuş bir örgütün tatmin edici bir biçimde işlemesi için zorunludur.»[25]

Sendika özgürlüğüne bu denli önem vermesi nedeniyle ILO, sendikal hak ve özgürlüklerin çiğnenme-

si durumunda şikayetlerin incelenmesi için özel usuller uygulamaktadır.

ILO'nun sendika özgürlüğü konulu 87 Sayılı Sözleşmesinin onaylanmasından iki yıl sonra BM Ekonomik ve Sosyal Konsey ile ILO arasında sendika özgürlüğünün denetlenmesine yönelik özel yapılan bir antlaşma gereğince sendika özgürlüğünün çiğnenmesi durumunda kullanılacak özel usuller geliştirildi.

Sendikal hakların çiğnenmesine ilişkin şikayetleri incelemek amaciyle BM ile ILO arasında 1950 yılında *Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu* kuruldu.

ILO YK tarafından seçilen bağımsız kişilerden oluşan Komisyon ilk kez 1964 yılında göreve çağrıldı ve bugüne kadar Japonya, Yunanistan, Lesoto ve Şili ile ilgili şikayetleri ele aldı. Çok yönlü, uzun incelemeler yapan Komisyonun çalışmaları genellikle gerektiğinden çok uzamakla suçlandı.

Sendika özgürlüğü konusunda şikayetleri inceleyen ikinci ILO organı *Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi*'dir.

1951'de kurulan ve başlangıçta Uzlaştırma Komisyonuna ön çalışmalar yapan bu denetim organı, Komisyona gitmenin zor olması ve sonucun zaman alınası nedenleriyle sendikal hakların çiğnenmesine ilişkin şikayetleri esastan inceleyen bir organ haline geldi.

Sendika Özgürlüğü Komitesi YK tarafından seçilen kuruldaki üç işçi, üç işveren ve üç hükümet temsilcisinden oluşur. Komite ulusal sendikal merkezlerin ya da uluslararası işçi örgütlerinin şikayeti üzerine yargısal usullere uygun soruşturma yapar. Sonuçlarını YK'ya ve Uzmanlar Komitesine sunar.

Komite, 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü Sözleşmesini imzalasın, imzalamasın tüm üye devletler üzerinde inceleme yapmaktadır. Ayrıca incelemeleri yap-

mak için ilgili hükümetlerden izin alma gereğini duymamaktadır.

Komitenin çalışmaları, Soruşturma Komisyonunun ya da Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonununki gibi ilgili tarafları, tanıkları dinlemeyi içermeyebilir. Komite ilgili taraflardan rapor ister, bunlar üzerinde kararını bildirir. Bazı durumlarda Komite ilgili ülkeye o ülke hükümetinin izni ile *doğrudan ilişki heyeti* gönderebilir. Nitekim Sendika Özgürlüğü Komitesi 1982, 1983 ve 1984 yıllarında Türkiye'ye bu tür heyetler gönderdi.

Sendika Özgürlüğü Komitesine kurulduğu günden bu yana yaklaşık 1.200 olay getirildi. Komiteye getirilen olayların arasında en çok yer tutanlar şunlardır: sendika ve grev hakkına müdahaleler; kamu çalışanlarına sendika ve grev hakkı tanınmaması; yöneticilerin seçimi ve görevden alınmaları; sendikaların yönetimlerine idarece yapılan müdahaleler; sendikaların çalışmadan alıkonması ya da feshedilmesi; sendikacıların tutuklanması ya da yargılanması; sendika toplantı ve gösterilerinin, bu arada 1 Mayıs'ın yasaklanması; anti-sendikal ayrımcı tutum ve davranışlar; sendikal haklar ile kişi hak ve özgürlükleri arasındaki ilişkiler.

1980 öncesinde Komiteye yılda ortalama 30 olay gelirken, bu sayı 1980'de 66, 1981'de 88, 1982'de 70, 1983'de 76 olarak gerçekleşti.[26] Bu durum son yıllarda sendikal hak ve özgürlüklere yönelik baskıların bütün dünyada arttığını göstermektedir. Ekonomik bunalımlar ile birlikte ilk hücum edilen haklar sendikal haklar olmaktadır.

İlerideki sayfalarda ILO Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesinin kararlarından bazı özetlerin çevirileri verilmektedir. Hukuk bilimi açısından bir tür *corpus juris* yani «Kanunlar manzumesi »olan Komite kararlarının gözden geçirilmesi, ILO'nun so-

yut görünen sözleşmelerinin nasıl yorumlanması gerektiğine ışık tutacaktır.

Komitenin bugüne kadar yaptığı çalışmalarda düşkırıcı sonuçlar da, eleştirilen yasaların kaldırılması, sendikal hak ve özgürlükler ile bağdaşmayan uygulamalara son verilmesi, tutuklu sendikacıların salınması ya da ölüm cezalarının hafifletilmesi gibi olumlu sonuçlar da elde edildi.

ILO sözleşme metinlerinin çevirileri için bkz. Rüçhan IŞIK, *Türk İş Hukukunun Milletlerarası Kaynakları*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 218, Ankara 1967. (Bu kitapta ILO Anayasası, Philadelphia Bildirisi, ILO Anayasasında yapılan değişiklikler, 2, 11, 14, 15, 34, 42, 45, 58, 80, 81, 88, 94, 95, 96, 98, 100, 105, 111 sayılı ILO sözleşmeleri, ILO ile Türkiye Cumhuriyeti arasında İstanbul'da Yakın ve Orta Doğu İş Gücü Faaliyet Merkezi Kurulması Hakkında Andlaşma ve TC ile Federal Almanya, Avusturya, Belçika, Hollanda ve Fransa arasındaki işgücü sevk andlaşmaları metinleri yer almaktadır.); TÜRK-İŞ, *Uluslararası Çalışma Teşkilatı ILO / Türkiye Tarafından Onaylanan Sözleşmeler*, Türk-İş Yayınları No: 137, Ankara 1980. (Yukarıdaki kitaptaki ILO metinlerine ek olarak, 26, 99, 102, 115, 116, 118, 119, 122, 127 sayılı sözleşme metinleri ile, 1979 yılına kadar ILO tarafından kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları listesi yer almaktadır); Uluslararası Çalışma Bürosu, *ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının İlgili Bölümleri*, Ankara 1983. (Bu broşürde tarım işçilerinin örgütlenmesi dikkate alınarak 11, 87, 98, 99, 110, 129, 132, 141, 156 sayılı sözleşmeler ile 89, 101, 110, 127, 132, 133, 149 ve 165 sayılı tavsiye kararı metinlerine yer verilmektedir); Milletlerarası Çalışma Bürosu, *Kollektif Müzakereler, İş Eğitimi Dersleri*, Çev. Ferit H. Saymen, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları No: 1, İstanbul 1962 —Aynı çeviri aynı yıl Türk-İş Yayınları arasında da yayınlandı, Türk-İş Yayınları, No: 18. (Bu kitapta, 84, 87, 98 sayılı sözleşmeler ile 91, 92, 94 sayılı tavsiye kararları ve ILO'nun bazı komisyon kararlarının çevirileri yer almaktadır.)

KONULARINA GÖRE ILO SÖZLEŞMELERİ KILAVUZU*

I. TEMEL İNSAN HAKLARI

a) Sendika Özgürlüğü

11 Sayılı Sendika Hakkı (Tarım) Sözleşmesi, 1921 (24.10.1960 / 110 / *RG* 28.10.1960 / 10641)

87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948

98 Sayılı Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (8.8.1951 / 5834 / *RG* 14.8.1951 / 7884)

135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971

141 Sayılı Tarım İşçileri Örgütleri Sözleşmesi, 1975

151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmetleri) Sözleşmesi, 1978

b) Zorla Çalıştırma

29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930

105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (14.12.1960 / 162 / *RG* 21.12.1960 / 10686)

c) Fırsat ve İşlem Eşitliği

100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (13.12.1966 / 810 / *RG*, 22.12.1966 / 12484)

---

* Bu Kılavuzdaki konu sınıflandırması ve ILO'nun resmi kısaltılmış sözleşme adları, ILO'nun resmi yayını *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1981*'den (International Labour Office, Geneva 1982) alınmıştır. Kılavuzda yürürlüğe girmeden değiştirilen ve üye devletlerin onayına kapatılan 54, 66, 72, 75 ve 31, 57, 76, 93 sayılı sözleşmeler ile biçimsel değişikliklere ilişkin 80 ve 116 sayılı sözleşmelere yer verilmemiştir. Bunlar dışında Kılavuz, Haziran 1984'e kadar kabul edilen 149 sözleşme içermektedir. Sözleşme adlarının yanındaki tarih, sözleşmelerin kabul edildiği tarihtir. Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmelerinin onay tarihi, ilgili yasa sayısı, yayınlandığı *Resmi Gazete*'nin tarih ve sayısı parantez içinde verilmiştir.

111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (13.12.1966 / 811 / *RG* 22.12.1966 / 12484)

156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 1981

II. İSTİHDAM

a) İstihdam Politikası

2 Sayılı İşsizlik Sözleşmesi, 1919 (16.2.1950 / 5543 / *RG* 18.2.1950 / 7463)

122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1964 (9.11.1976 / 2027 / *RG* 20.11.1976 / 15796)

b) İstihdam Hizmetleri ve İşbulma Büroları

34 Sayılı Ücretli İşbulma Büroları Sözleşmesi, 1933 (11.2.1946 / 4866 / *RG* 16.2.1946 / 6234)

88 Sayılı İstihdam Hizmeti Sözleşmesi, 1948 (30.11.1949 / 5448 / *RG* 7.12.1949 / 7373)

96 Sayılı Ücretli İşbulma Büroları Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1949 (8.8.1951 / 5835 / *RG* 14.8.1951 / 7884)

c) Mesleki Yönlendirme ve Yetiştirme

142 Sayılı İnsani Kaynakların Geliştirilmesi Sözleşmesi, 1975

159 Sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Özürlü Kişiler), Sözleşmesi, 1983

ç) Çalışma Güvenliği

158 Sayılı İşten Çıkarılma Sözleşmesi, 1982

III. SOSYAL POLİTİKA

117 Sayılı Sosyal Politika (Temel Amaçlar ve Standartlar) Sözleşmesi, 1962

IV ÇALIŞMA YÖNETİMİ

a) Genel

150 Sayılı Çalışma Yönetimi Sözleşmesi, 1978

b) İş Teftişi

81 Sayılı İş Teftişi Sözleşmesi, 1947 (16.12.1950 / 5690 / *RG* 22.12.1950 / 7689)

129 Sayılı İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi ,1969

c) Çalışma İstatistikleri

63 Sayılı Ücretler ve Çalışma Saatleri İstatistikleri Sözleşmesi, 1938

ç) Üçlü Danışma

144 Sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976

V ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

154 Sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1981

VI. ÇALIŞMA KOŞULLARI

a) Ücretler

1. Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri

26 Sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri Sözleşmesi, 1928 (25.6.1973 / 1769 / *RG* 3.7.1973 / 14583)

99 Sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri (Tarım) Sözleşmesi, 1951 (30.4.1969 / 1168 / *RG* 26.3.1970 / 13455)

131 Sayılı Asgari Ücret Sözleşmesi, 1970

2. Ücretlerin Korunması

95 Sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 1949 (24.10.1960 / 109 / *RG* 28.10.1960 / 10641)

3. Kamu Sözleşmelerinde Çalışma Kayıtları

94 Sayılı Çalışma Kayıtları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi, 1949 (14.12.1960/161/ *RG* 21.12.1960/10686)

b) Genel Çalışma Koşulları

1. Çalışma Saatleri

1 Sayılı Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi, 1919

30 Sayılı Çalışma Saatleri (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi, 1930

43 Sayılı Cam Levha İşleri Sözleşmesi, 1934

46 Sayılı Çalışma Saatleri (Kömür Madenleri) Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1935

47 Sayılı Kırk-Saatlik Çalışma Haftası Sözleşmesi, 1935

49 Sayılı Çalışma Saatlerinin Azaltılması (Cam-Şişe İşleri) Sözleşmesi, 1935

51 Sayılı Çalışma Saatlerinin Azaltılması (Kamu Hizmetleri) Sözleşmesi, 1936

61 Sayılı Çalışma Saatlerinin Azaltılması (Tekstil) Sözleşmesi, 1937

67 Sayılı Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri (Kara Taşımacılığı) Sözleşmesi, 1939

153 Sayılı Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri (Kara Taşımacılığı) Sözleşmesi, 1979

2. Gece Çalışması

20 Sayılı Gece Çalışması (Fırınlar) Sözleşmesi, 1925

3. Haftalık Dinlenme

14 Sayılı Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi, 1921 (11.2.1946 / 4865 / *RG* 16.2.1946 / 6234)

106 Sayılı Haftalık Dinlenme (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi, 1957

4. Ücretli İzin

52 Sayılı Ücretli Tatil Sözleşmesi, 1936

101 Sayılı Ücretli Tatil (Tarım) Sözleşmesi, 1952

132 Sayılı Ücretli Tatil Sözleşmesi, (Gözden Geçirilmiş) 1970

140 Sayılı Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi, 1974

c) İş Güvenliği ve Sağlık

1. Genel Kurallar

155 Sayılı İş Güvenliği ve Sağlık Sözleşmesi, 1981

2. Özel Tehlikelere Karşı Korunma

13 Sayılı Beyaz Kurşun (Boya İşleri) Sözleşmesi, 1921

115 Sayılı Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 1960 (7.3.1968 / 1033 / *RG* 23.3.1968 / 12856)

136 Sayılı Benzen Sözleşmesi, 1971

139 Sayılı Çalışmanın Neden Olduğu Kanser Sözleşmesi, 1974

119 Sayılı Makinaların Korunma Tertibatı Sözleşmesi, 1963 (23.5.1967 / 872 / *RG* 2.6.1967 / 12611)

127 Sayılı En Fazla Ağırlık Sözleşmesi, 1967 (30. 11.1972 / 1635 / *RG* 7.12 1972 / 15384)

148 Sayılı Çalışma Çevresi (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi, 1977

3. Belli Çalışma Alanlarında Korunma

62 Sayılı Güvenlik Koşulları (Yapı İşleri) Sözleşmesi, 1937

120 Sayılı Sağlık (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi, 1964

27 Sayılı Ağırlığın İşaretlenmesi (Gemilerle Taşınan Yükler) Sözleşmesi, 1929

28 Sayılı Kazalara Karşı Korunma (Dok İşçileri) Sözleşmesi, 1929

32 Sayılı Kazalara Karşı Korunma (Dok İşçileri) Sözleşmesi, (Gözden Geçirilmiş), 1932

152 Sayılı İş Güvenliği ve Sağlık (Dok İşçileri) Sözleşmesi, 1979

ç) Refah

VII. SOSYAL GÜVENLİK

a) Genel Standartlar

102 Sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 1952 (29.7.1971 / 1451 / *RG* 10.8.1971 / 13922)

118 Sayılı Eşit İşlem (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 1962 (29.7.1971 / 1453 / *RG* 10.8.1971 / 13922)

157 Sayılı Sosyal Güvenlik Haklarının Korunması Sözleşmesi, 1982

b) Sosyal Güvenliğin Çeşitli Dallarında Korunma

1. Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımları

24 Sayılı Hastalık Sigortası (Sanayi)Sözleşmesi, 1927

25 Sayılı Hastalık Sigortası (Tarım), 1927

130 Sayılı Tıbbi Tedavi ve Hastalık Yardımları Sözleşmesi, 1969

2. Sakatlık, Malûliyet ve Ölüm Yardımları

35 Sayılı Yaşlılık Sigortası (Sanayi vs.) Sözleşmesi, 1933

36 Sayılı Yaşlılık Sigortası (Tarım) Sözleşmesi, 1933

37 Sayılı Malûliyet Sigortası (Sanayi vs.) Sözleşmesi, 1933

38 Sayılı Malûliyet Sigortası (Tarım) Sözleşmesi, 1933

39 Sayılı Ölüm Sigortası (Sanayi vs.) Sözleşmesi, 1933

40 Sayılı Ölüm Sigortası (Tarım) Sözleşmesi, 1933

48 Sayılı Göçmenlerin Emeklilik Haklarının Korunması Sözleşmesi, 1935

128 Sayılı Malûliyet, Yaşlılık ve Ölüm Yardımları Sözleşmesi, 1967

3. İşkazası ve Meslek Hastalığı Yardımları

12 Sayılı İşçi Tazminatı (Tarım) Sözleşmesi, 1921

17 Sayılı İşçi Tazminatı (Kazalar) Sözleşmesi, 1925

18 Sayılı İşçi Tazminatı (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi, 1925

19 Sayılı İşlem Eşitliği (Kaza Tazminatı) Sözleşmesi, 1925

42 Sayılı İşçi Tazminatı (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1934 (11.2.1946 / 4864 / *RG* 16.2.1946 / 6234)

121 Sayılı İşkazası ve Meslek Hastalığı Yardımları Sözleşmesi, 1964

4. İşsizlik Yardımı

44 Sayılı İşsizlik Yardımı Sözleşmesi, 1934

VIII. KADINLARIN İSTİHDAMI

a) Analığın Korunması

3 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi, 1919

103 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1952

b) Gece Çalışması

4 Sayılı Gece Çalışması (Kadınlar) Sözleşmesi, 1919

41 Sayılı Gece Çalışması (Kadınlar) Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1934

89 Sayılı Gece Çalışması (Kadınlar) Sözleşmesi, (Gözden Geçirilmiş), 1948

c) Yeraltı Çalışması

45 Sayılı Yeraltı Çalışması (Kadınlar) Sözleşmesi, 1935 (9.6.1937 / 3229 / *RG* 23.6.1937 / 3638)

IX. ÇOCUKLARIN VE GENÇLERİN İSTİHDAMI

a) Asgari Yaş

5 Sayılı Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi, 1919
10 Sayılı Asgari Yaş (Tarım) Sözleşmesi, 1919
33 Sayılı Asgari Yaş (Sanayi Dışındaki Çalışmalar) Sözleşmesi, 1932
59 Sayılı Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi, (Gözden Geçirilmiş) 1937
60 Sayılı Asgari Yaş (Sanayi Dışındaki Çalışmalar) Sözleşmesi, (Gözden Geçirilmiş), 1937
123 Sayılı Asgari Yaş (Yeraltı Çalışması) Sözleşmesi, 1965
138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973

b) Gece Çalışması

6 Sayılı Gençlerin Gece Çalışması (Sanayi) Sözleşmesi, 1919
79 Sayılı Gençlerin Gece Çalışması (Sanayi Dışındaki Çalışmalar) Sözleşmesi, 1946
90 Sayılı Gençlerin Gece Çalışması Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1948

c) Tıbbi Muayene

77 Sayılı Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi, 1946
78 Sayılı Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi Dışındaki Çalışmalar) Sözleşmesi, 1946
124 Sayılı Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Yeraltı Çalışmaları) Sözleşmesi, 1965

d) Yeraltı Çalışması Koşulları

X. YAŞLI İŞÇİLER
XI. GÖÇMEN İŞÇİLER

21 Sayılı Göçmenlerin Denetimi Sözleşmesi, 1926
97 Sayılı İstihdam İçin Göç Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1949
143 Sayılı Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi, 1975

XII. YERLİ İŞÇİLER VE KABİLE NÜFUSLARI

50 Sayılı Yerli İşçilerin İşe Alınması Sözleşmesi, 1936

64 Sayılı İş Akitleri (Yerli İşçiler) Sözleşmesi, 1939

65 Sayılı Cezai Yaptırımlar (Yerli İşçiler) Sözleşmesi, 1939

86 Sayılı İş Akitleri (Yerli İşçiler) Sözleşmesi, 1947

104 Sayılı Cezai Yaptırımların Ortadan Kaldırılması (Yerli İşçiler) Sözleşmesi, 1955

107 Sayılı Yerli ve Kabile Nüfusları Sözleşmesi, 1957

XIII. ANAÜLKE DIŞI TOPRAKLARDAKİ İŞÇİLER

82 Sayılı Sosyal Politika (Anaülke Dışı Topraklar) Sözleşmesi, 1947

83 Sayılı Çalışma Standartları (Anaülke Dışı Topraklar) Sözleşmesi, 1947

84 Sayılı Sendika Özgürlüğü (Anaülke Dışı Topraklar) Sözleşmesi, 1947

85 Sayılı İş Müfettişliği (Anaülke Dışı Topraklar) Sözleşmesi, 1947

XIV ÖZEL İŞKOLLARI

a) Gemi Adamları

145 Sayılı Çalışmanın Sürekliliği (Gemi Adamları) Sözleşmesi, 1976

147 Sayılı Ticaret Gemileri (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 1976

9 Sayılı Gemi Adamlarının İşe Alınması Sözleşmesi, 1920

22 Sayılı Gemi Adamlarının Sözleşme Hükümleri Sözleşmesi, 1926

108 Sayılı Gemi Adamlarının Kimlik Belgeleri Sözleşmesi, 1958

7 Sayılı Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi, 1920

15 Sayılı Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 1921 (25.5.1959 / 7292 / *RG* 2.6.1959 / 10220)

16 Sayılı Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Deniz) Sözleşmesi, 1921

58 Sayılı Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi, (Gözden Geçirilmiş), 1936 (25.5.1959 / 7293 / *RG* 2.6.1959 / 10220)

73 Sayılı Tıbbi Muayene (Gemi Adamları) Sözleşmesi, 1946

53 Sayılı Gemi Subaylarının Yeterlilik Sertifikası Sözleşmesi, 1936

69 Sayılı Gemi Aşçılarının Sertifikası Sözleşmesi, 1946

74 Sayılı Vasıflı Gemi Adamı Sertifikası Sözleşmesi, 1946

23 Sayılı Gemi Adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesi Sözleşmesi, 1926

91 Sayılı Ücretli Tatil (Gemi Adamı) Sözleşmesi, (Gözden Geçirilmiş), 1949

109 Sayılı Ücretler, Çalışma Saatleri ve Çalışan Sayısı (Deniz) Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1958

146 Sayılı Gemi Adamlarının Ücretli Yıllık İzni Sözleşmesi, 1976

68 Sayılı Beslenme ve İhtiyaçları Temin Etme (Gemi Mürettebatı) Sözleşmesi, 1946

92 Sayılı Mürettebatın Barındırılması Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1949

133 Sayılı Mürettebatın Barındırılması (Ek Hükümler) Sözleşmesi, 1970

134 Sayılı Kazaların Önlenmesi (Gemi Adamları) Sözleşmesi, 1970

8 Sayılı İşsizlik Tazminatı (Gemi Batması) Sözleşmesi, 1920

55 Sayılı Gemi Sahibinin Yükümlülüğü (Hasta ya da Kaza Geçiren Geri Adamı) Sözleşmesi, 1936

56 Sayılı Hastalık Sigortası (Deniz) Sözleşmesi, 1936

70 Sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, (Gemi Adamları) 1946

71 Sayılı Gemi Adamlarının Emeklilik Ödenekleri Sözleşmesi, 1946

b) Balıkçılar

112 Sayılı Asgari Yaş (Balıkçılar) Sözleşmesi, 1959

113 Sayılı Tıbbi Muayene (Balıkçılar), 1959

114 Sayılı Balıkçıların Sözleşme Hükümleri Sözleşmesi, 1959

125 Sayılı Balıkçıların Yeterlilik Sertifikaları Sözleşmesi, 1966

126 Sayılı Mürettebatın Barındırılması (Balıkçı Tekneleri) Sözleşmesi, 1966

c) Göl ve Nehirlerde Su Taşımacılığında Çalışanlar

ç) Dok İşçileri

137 Sayılı Dok İşleri Sözleşmesi, 1973

d) Tarımsal İşletme İşçileri

110 Sayılı Tarım İşletmeleri (Plantasyonlar) Sözleşmesi, 1958

e) Kiracılar ve Ortakçılar

f) Hemşire ve Hastabakıcılar

149 Sayılı Hemşire ve Hastabakıcılar Sözleşmesi, 1977

(ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ ANAYASASI ÖNSÖZÜ)

MUKADDEME[1]

Dünyaya şamil ve devamlı bir barış, ancak sosyal adalet esası üzerine kurulabileceği cihetle;

Birçok şahıslar için adaletsizliği, sefaleti ve mahrumiyetleri mucip olacak çalışma şartları mevcut bulunduğu ve bunun ise dünya barışını ve ahengini tehlikeye koyacak şekilde bir memnunsuzluk husule getirdiği ve bu şartların, meselâ çalışma saatlerinin tanzimi, günlük ve haftalık bir âzami çalışma müddetinin tesbiti, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı savaş, uygun yaşama normları sağlıyacak bir ücretin garanti edilmesi ,işçilerin umumi yahut mesleki hastalıklara ve iş kazalarına karşı korunması, çocukların gençlerin ve kadınların himaye edilmesi, ihtiyarlık ve işgörememezlik maaşları bağlanması ecnebi memleketlerde çalışan işçilerin menfaatlerinin müdafaası, «Eşit iş için eşit ücret» prensibinin teyidi, sendika hürriyeti prensibinin teyidi, mesleki ve teknik öğretimin teşkilâtlandırılması ve bunlara benzer daha başka tedbirler bakımlarından ıslahı keyfiyeti ivedilik arzettiği cihetle;

Gerçekten insani olan bir çalışma usulünün herhangi bir millet tarafından kabul edilmemesi, kendi memleketlerinde çalışanların durumunu iyileştirmek

---

1 «Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Statüsünde yapılan değişikliklerin onanması hakkında kanun.» Kanun No: 5175, Kabul Tarihi: 9.2.1948, *Resmi Gazete*, 16.2.1948, Sayı 6833, s. 13618; *Düstur*, Üçüncü Tertip, C. 29, s. 778. Yukarıdaki «Önsöz», ILO'nun 1946'da Montreal'da yapılan toplantısında gerçekleştirilen değişiklikleri içermektedir.

arzu eden başka milletlerin gayretlerine engel teşkil ettiği cihetle;

Adalet ve insaniyet hisleri, aynı zamanda devamlı bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu mukaddemede belirtilen hedeflere ulaşmak gayesiyle hareket eden Yüksek Âkid taraflar, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının bu Statüsünü tasvip ederler.

(PHILADELPHIA BİLDİRİSİ 1944)

MİLLETLERARASI ÇALIŞMA TEŞKİLÂTININ GAYE VE HEDEFLERİNE AİT BEYANNAME[2]

Filâdelfiya'da 26 ncı toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Genel Konferansı, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının gaye ve hedefleri ve üyelerinin siyasetlerinin mülhem olması gereken prensipler hakkındaki bu beyannameyi 1944 yılı Mayısının onuncu günü kabul etmiştir.

— I —

Konferans, Teşkilâtın, başlıcaları aşağıya nakledilen temel prensiplerini yeniden teyit eder:

a) Emek bir meta değildir;

b) Söz ve cemiyetleşme serbestliği devamlı bir ilerlemenin elzem bir şartıdır;

c) Her nerede olursa olsun fakirlik, bütün insanların refahı için bir tehlike teşkil eder,

d) İhtiyaca karşı savaş, her millet tarafından yorulmak bilmez bir azimle ve kamunun iyiliğini sağlamak üzere, işçi ve işveren temsilcilerinin Hükümet temsilcileriyle eşit şartlar içinde iştirakleri ile yapacakları serbest tartışmalara ve verecekleri demokratik kararlara hakim olacak devamlı ve müşterek bir Milletlerarası gayretle yürütecektir.

— II —

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının Statüsünde yazılı bulunup devamlı bir barışın, ancak Sosyal Adalet esasına dayanılarak sağlanabileceğine dair olan beyanatın doğruluğunun tecrübe ile tamamen mey-

2 *Resmi Gazete*, 16.2.1948, Sayı: 6833, s. 13623.

dana çıktığına kanaat getiren Konferans, aşağıdaki noktaları beyan eder :

a) Irk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar, maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, serbestlik, şeref ve haysiyet, ekonomik güvenlik içinde ve eşit şanslarla takip etmek hakkına maliktirler.

b) Bu sonuca ulaştıracak şartların gerçekleştirilmesi, her milli ve milletlerarası siyasetin, ana hedefini teşkil etmelidir.

c) Milli ve milletlerarası alanlardaki bütün hareket programları ve tedbirler, hususiyle bunlardan ekonomik ve mali mahiyeti haiz olanlar bu bakımdan tartılmalı ve bunlar ancak bu ana amacı baltalamaya değil, fakat desteklemeye yaradıkları derecede kabul edilmelidir.

d) Milletlerarası alanda bütün hareket programlarını, ekonomik ve mali tedbirleri bu ana amaç bakımından tetkik ve mütalâa etmek, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtına düşen bir ödevdir.

e) Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı; kendisine verilen ödevleri yerine getirirken, bütün makul ekonomik ve mâli âmilleri nazara aldıktan sonra kararları ve tavsiyeleri içine, münasip göreceği hükümleri koyabilmek yetkisine maliktir.

— III —

Konferans, aşağıda yazılı hususların gerçekleşmesini sağlayacak programların uygulanması işinde muhtelif milletlere yardımın Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı için önemli bir vecibe teşkil ettiğini kabul eyler :

a) Tam çalıştırma ve yaşama seviyelerinin yükseltilmesi;

b) İşçileri, maharetlerini ve bilgilerini tamamen gösterebilmekle zevk duyacakları işlerde çalıştırmak ve genel refaha en iyi şekilde yardım etmek;

c) Bu amaca ulaşmak için, bütün ilgililer hakkında münasip garantilerle işçileri mesleklerinde yetiştirmek üzere imkânlar sağlamak ve onların bir yerden diğer bir yere nakillerini ve bu meyanda gerek kendilerinin, gerek diğer halkın muhaceretini kolaylaştırabilecek tedbirlere başvurmak;

d) Ücret ve kazanç, çalışma müddeti ve diğer çalışma şartları meselelerinde kaydedilen ilerlemelerin neticelerinden herkes için adaletli bir şekilde faydalanmak imkânı ve bir işte çalışıp da böylece korunmaya muhtaç olan herkes için asgari bir maişet ücreti;

e) Müşterek görüşmeler yapmak hakkının fiili şekilde tanınması, istihsal işlerinin tanziminin devamlı surette iyileştirilmesi için işverenle, işçilerin birbirine yardım etmeleri ve sosyal ve ekonomik politikanın tesbiti ve uygulanması için işçilerle işverenin işbirliği yapmaları;

f) Korunmaya muhtaç olan herkes için bir esas gelir sağlamak üzere, sosyal güvenlik tedbirlerinin, diğer taraftan tam sıhhi yardımların genişletilmesi;

g) Bütün mesleklerdeki işçilerin hayat ve sıhhatlerinin münasip şekilde korunması;

h) Çocukların ve anaların korunması;

i) Uygun bir gıda, mesken, iyi vakit geçirme ve kültür vasıtaları seviyesi,

j) Terbiyevi ve mesleki alanda eşit şanslar sağlanması.

— IV —

Bu beyannamede sayılı amaçların gerçekleşmesi için lüzumlu olan bütün dünya istihsal kaynaklarının daha mükemmel ve daha geniş surette kullanılması keyfiyetinin, milletlerarası ve milli alanlarda tesirî bir hareketle ve bilhassa istihsal ve istihlâkin gelişmesini elde etmeye, vahim ekonomik temevvüçleri önle-

meye, henüz yeter derecede kıymetlendirilmemiş bölgelerin ekonomik ve sosyal ilerlemelerini temine hammaddelerin ve hububatın dünya fiyatlarında daha büyük bir istikrar husule getirmeye, yüksek hacımda ve devamlı bir cihan ticaretini kurmaya matuf tedbirlerle sağlanabileceğine kanaat getiren Konferans, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının, bu büyük görevde, aynı zamanda bütün milletlerin sağlık, terbiye ve refahının iyileştirilmesi hususunda kendisine bir sorumluluk payı ayırmış olan bütün milletlerarası teşekküllerle tam bir işbirliği yapmayı vaadeder.

— V —

Konferans, bu beyannamede zikredilen prensiplerin, bütün dünya milletleri hakkında tam bir suretle uygulanabileceğini ve şayet bunların uygulanma tarzlarında, her milletin sosyal ve ekonomik gelişme derecesinin gerekli şekilde hesaba katılması lazım gelirse bu prensiplerin henüz tabi durumda olan milletlere olsun, kendi kendilerini idare edebilecek bir hale gelenlere olsun, tedrici şekilde tatbiki keyfiyetinin, bütün medeni dünyayı ilgilendirdiğini teyit eder.

11 SAYILI SENDİKA HAKKI (TARIM) SÖZLEŞMESİ[3]

Kabul Tarihi 1921 *Yürürlük Tarihi 11.5.1923*

Türkiye'nin Onay Tarihi 24.10.1960

Madde 1

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, tarımda çalışan bilumum şahıslara, sanayi işçilerinde olduğu gibi, dernek kurma ve birleşme haklarını aynen sağlamayı ve tarım işçileri bakımından bu hakları tahdidedici kanuni veya sair hükümleri ilga etmeyi taahhüt eder.

3 *Resmi Gazete*, 28.10.1960, Sayı: 10641. Türkiye bu sözleşmeyi 24.10.1960 tarihinde 110 sayılı yasa ve «Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Müteallik 11 Sayılı Sözleşme» başlığı ile onayladı.

87 SAYILI SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SENDİKA HAKKININ KORUNMASI SÖZLEŞMESİ[4]

Kabul Tarihi 9.7.1948 Yürürlük Tarihi 4.7.1950

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun çağrısı üzerine, 17 Haziran 1948'de San Francisco'da gerçekleştirdiği 31. oturumunda toplantı gündeminin 7. maddesini oluşturan sendika özgürlüğü ve sendika hakkının korunmasına ilişkin belli önerilerin bir sözleşme biçiminde kabulüne karar vererek;

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası Önsözünün «sendika özgürlüğü ilkesinin tanınmasının» çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve barışın sağlanması yolunda bir araç olduğunu belirttiğini;

Philadelphia Bildirisinin «örgütlenme ve ifade özgürlüğünün sürekli bir ilerleme için gerekli olduğunu» yeniden doğruladığını;

Uluslararası Çalışma Konferansının 30. oturumunun uluslararası düzenlemenin esaslarını oluşturacak ilkeleri oybirliği ile kabul ettiğini;

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 2. Oturumunun bu ilkelere sahip çıkarak, Uluslararası Çalışma Örgütünü bir ya da birkaç uluslararası sözleşmenin kabulünü sağlayabilme yolunda her türlü çabayı sürdürmeye davet ettiğini;

göz önünde tutarak,

bin dokuz yüz kırk sekiz yılı temmuz ayının dokuzuncu günü, Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) adıyla anılacak aşağıdaki sözleşmeyi onaylar.

---

4 ILO, *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1981,* (Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiyeler 1919-1981), International Labour Office, Geneva 1982, s. 4-5. (Bu kitap tüm ILO sözleşme ve tavsiye kararlarına konu sıralamasına göre yer vermektedir.)

Madde 1

Uluslararası Çalışma Örgütünün bu Sözleşmeyi onaylayan her üyesi, aşağıdaki hükümleri yerine getirmekle yükümlüdür.

Madde 2

İşçiler ve işverenler, hiç bir ayrım gözetilmeden ve önceden izin almaksızın, sendika kurma ve yalnızca bu kuruluşların kurallarına bağlı kalmak koşuluyla diledikleri kuruluşlara üye olma hakkına sahiptir.

Madde 3

1. İşçi sendikaları ve işveren kuruluşları tam bir özgürlük içinde, anatüzük ve yönetmeliklerini oluşturma, kendi temsilcilerini seçme, programlarını belirleme ,çalışmalarını ve yönetimlerini düzenleme hakkına sahiptir.

2. Kamu makamları, bu hakkı kısıtlayacak ya da bu hakkın yasal biçimde kullanılmasını engelleyecek her türlü müdahaleden kaçınacaktır.

Madde 4

İşçi sendikaları ve işveren kuruluşları, idari makamlarca kapatılamaz ya da çalışmadan alıkonamaz.

Madde 5

İşçi sendikaları ve işveren kuruluşları, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma hakkına sahiptir. Bu tür federasyon ya da konfederasyonlar uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üye olma hakkına sahiptir.

Madde 6

Bu Sözleşmenin yukarıdaki 2., 3. ve 4. maddelerindeki hükümler işçi sendikaları ve işveren kuruluşlarının federasyon ve konfederasyonlarına da uygulanır.

Madde 7

İşçi sendikalarının ve işveren kuruluşlarının, federasyonların ve konfederasyonların tüzel kişilik ka-

zanması, bu Sözleşmenin 2., 3. ve 4. maddelerindeki hükümlerin uygulanmasını kısıtlayacak koşullara bağlı kılınamaz.

Madde 8

1. İşçiler ve işverenler ve oluşturdukları kuruluşlar, bu Sözleşme ile sağlanan hakların kullanılmasında, diğer kişi ve örgütlü topluluklar gibi ülkenin yasalarına saygılı olacaklardır.

2. Ülkedeki yasalar, bu Sözleşme ile sağlanan güvenceleri zedeleyemez ya da zedeleyici biçimde uygulanamaz.

Madde 9

1. Bu Sözleşme ile sağlanan güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına ve polise ne ölçüde tanınacağı, ulusal yasalar ya da düzenlemeler ile belirlenecektir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 19. maddesinin 8. paragrafında yer alan ilkeye uygun olarak, bu Sözleşmenin bir üye tarafından onaylanmasına, silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına bu Sözleşmede öngörülen herhangi bir güvenceyi sağlayan yürürlükteki herhangi bir kanuna, bir karara, bir örfe ya da bir anlaşmaya etki eder görüşüyle bakılamaz.

Madde 10

Bu sözleşmede kullanılan «kuruluş» terimi işçilerin ve işverenlerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurdukları her türlü kuruluş anlamına gelmektedir.

BÖLÜM II. SENDİKA HAKKININ KORUNMASI

Madde 11

Uluslararası Çalışma Örgütünün bu Sözleşmeyi onaylayan her üyesi, işçilerin ve işverenlerin sendika hakkını özgürce kullanmalarını sağlayacak her türlü gerekli ve uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

98 SAYILI SENDİKA VE TOPLU PAZARLIK HAKKI SÖZLEŞMESİ[5]

Kabul Tarihi 1.7.1949 Yürürlük Tarihi 18.7.1951

Türkiye'nin Onay Tarihi 8.8.1951

Madde 1

1. İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye mâtuf her türlü fark gözetici harekete tam bir himayeden faydalanacaktır.

2. Böyle bir himaye, bilhassa,

a) Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;

b) Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek;

maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır.

Madde 2

1. İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasiyle, birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerine müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.

2. Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etme-

5 *Resmi Gazete*, 14.8.1951, Sayı: 7884, Türkiye bu Sözleşmeyi 8.8.1951 tarihinde 5834 sayılı yasa ile «Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik 98 Numaralı Çalışma Sözleşmesi» başlığı ile onayladı.

ye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır.

Madde 3

Bundan önceki maddelerde tarif olunan «Teşkilâtlanma Hakkı»na riayet edilmesini sağlamak üzere icabettiği takdirde milli şartlara uygun teşkilât kurulacaktır.

Madde 4

Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.

Madde 5

1. Bu sözleşmede derpiş olunan teminatın ne gibi hallerde silâhlı kuvvetler ve zabıta kuvvetlerine hangi ölçüde uygulanacağı milli mevzuatla tayin edilecektir.

2. Bu Sözleşmenin bir üye tarafından onanması bu Sözleşmede derpiş edilen teminatı silâhlı Kuvvetlere ve zabıta Kuvvetleri mensuplarına veren mevcut bir kanuna, karara, teamüle veya anlaşmaya, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 19. maddesinin 8. paragrafında yazılı prensipler gereğince, halel getirmez.

Madde 6

Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile alâkalı değildir ve hiç bir surette, onların haklarına veya statülerine halel getirmez.

135 SAYILI İŞÇİ TEMSİLCİLERİ SÖZLEŞMESİ[6]

(İŞYERİNDEKİ İŞÇİ TEMSİLCİLERİNE TANINAN KORUNMA VE KOLAYLIKLARA İLİŞKİN SÖZLEŞME)

Kabul Tarihi 23.6.1971 Yürürlük Tarihi : 30.6.1973

Madde 1

Yürürlükteki yasalara ya da toplu iş sözleşmelerine ya da birlikte oluşturulmuş düzenlemelere uygun davrandıkları sürece, işyerlerindeki işçi temsilcileri, sendika üyesi olmaları ya da sendikal çalışmalara katılmaları ya da işçi temsilcileri olmaları ya da işçi temsilcisi olarak yaptıkları çalışmalar nedeniyle işten atılma dahil kendilerine yönelik her türlü önyargılı davranışa karşı etkin biçimde korunacaklardır.

Madde 2

1. İşyerlerinde işçi temsilcilerinin işlevlerini süratle ve etkin bir biçimde yerine getirebilmeleri için gerekli olabilecek kolaylıklar sağlanacaktır.

2. Bu bağlamda ülkedeki endüstriyel ilişkiler sisteminin nitelikleri, söz konusu işyerinin ihtiyaçları, büyüklüğü ve olanakları dikkate alınacaktır.

3. Bu kolaylıkların tanınması söz konusu işyerinin verimli çalışmasını aksatmayacaktır.

Madde 3

Bu Sözleşme gereğince «işçi temsilcisi» terimi ulusal yasa ya da uygulamalarda tanınan şu kişileri kapsar :

a) Sendika üyeleri ya da sendika tarafından seçilen ya da sendika tarafından atanan sendika temsilcileri, ya da

b) Ülkenin yasalarındaki ya da düzenlemelerindeki ya da toplu iş sözleşmelerindeki hükümlere uy-

6 ILO, *a.g.e.*, s. 9 - 10.

gun biçimde işyerinde çalışan işçiler tarafından özgürce seçilen, ancak işlevleri, söz konusu ülkede yalnızca sendikalara imtiyaz olarak tanınan çalışmaları kapsamayan seçimli temsilciler.

Madde 4

Bu Sözleşmede sözü edilen korunma ve kolaylıkların sağlanacağı işçi temsilciliklerinin tipi ya da tipleri ulusal yasalar ya da düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri, hakem kararları ya da yargı organları kararlarıyla saptanabilir.

Madde 5

Hem sendika temsilcilerinin, hem de seçimli temsilcilerin bulunduğu işyerlerinde, gerekli olduğunda, seçimli temsilcinin varlığının ilgili sendikanın ya da sendika temsilcilerinin konumunu zayıflatacak biçimde kullanılmamasını sağlayacak ve söz konusu sendika ve temsilcileri ile seçimli temsilciler arasında ilgili konularda işbirliğini teşvik için uygun önlemler alınacaktır.

Madde 6

Bu Sözleşme, ulusal yasalarla ya da düzenlemelerle ya da toplu iş sözleşmeleriyle ya da ulusal uygulamaya uygun diğer biçimlerle yaşama geçirilebilir.

141 SAYILI TARIM İŞÇİLERİ ÖRGÜTLERİ SÖZLEŞMESİ[7]

(TARIM İŞÇİLERİ ÖRGÜTLERİ VE BU ÖRGÜTLERİN EKONOMİK VE SOSYAL GELİŞMEDEKİ ROLLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME)

Kabul Tarihi : 23.6.1975 *Yürürlük Tarihi : 24.11.1977*

Madde 1

Bu Sözleşme yalnızca tarım işçilerinin üyeliğiyle kısıtlı olmayan fakat tarım işçilerini de temsil edenler dahil her türlü tarım işçileri örgütlerine uygulanır.

Madde 2

1. Bu Sözleşmenin amacı bakımından «tarım işçisi» terimi, ister ücretli işçi, isterse bu maddenin 2. fıkrasındaki hükümlere konu olan kiracı, ortakçı ya da küçük mülk sahibi—zilyet olsun, tarımla, kırsal alanda el sanatları ile ya da ilgili işlerle uğraşan herkesi kapsar.

2. Bu Sözleşme hükümleri yalnızca temel gelirini tarımdan elde eden, toprağı yalnızca kendi ailesinin yardımı ya da arasıra dışarıdan istihdam ettiği emek yardımı ile kendisi işleyen kiracı, ortakçı ya da küçük mülk sahibi—zilyet kişileri kapsar. Aşağıdakiler Sözleşme kapsamı dışındadırlar:

a) Sürekli işçi çalıştıranlar, ya da

b) Önemli sayıda mevsimlik işçi çalıştıranlar, ya da

---

7 ILO, *a.g.e.*, s. 15 - 17. 141 Sayılı Sözleşmenin kapsamının çok geniş tutulması ve işçi sendikalarında örgütlenen ücretli tarım işçilerinin yanısıra kendi hesabına çalışan kiracı, ortakçı gibi kişilerin de Sözleşme kapsamında bulunması nedeniyle, yanlış anlamalara yol açmaması açısından bu Sözleşme metninde kullanılan «organisation» sözcüğü yalnızca bu Sözleşmeye özgü Türkçeye «örgüt» olarak çevrildi.

c) Ortakçı ya da kiracı tarafından işlenen herhangi bir toprağı olanlar.

Madde 3

1. Ücretli işçi ya da kendi hesabına çalışan bütün tarım işçileri, önceden izin almaksızın örgüt kurma ve yalnızca bu kuruluşların kurallarına bağlı kalmak koşuluyla diledikleri örgütlere üye olma hakkına sahiptir.

2. Örgütlenme özgürlüğü ilkelerine tam olarak saygı gösterilecek; tarım işçileri örgütleri bağımsız ve isteğe bağlı kuruluşlar olacak ve tüm müdahale, zorlama ve baskıdan uzak tutulacaktır.

3. Tarım işçileri örgütlerinin tüzel kişilik kazanması, bu maddenin yukarıdaki hükümlerinin uygulanmasını kısıtlayıcı koşullara bağlı kılınamaz.

4. Bu madde ile sağlanan hakların kullanılmasında tarım işçileri ve örgütleri diğer kişi ve örgütlü topluluklar gibi ülkenin yasalarına saygılı olacaklardır.

5. Ülkedeki yasalar bu Sözleşme ile sağlanan güvenceleri zedeleyemez ya da zedeleyecek biçimde kullanılamaz.

Madde 4

Tarım işçilerine ilişkin 1958 tarihli İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesinin belirttiği gibi, hiç bir ayrım yapılmaksızın, ekonomik ve sosyal kalkınmaya ve bunların getireceği yararlara katılmalarının etkin bir aracı olarak tarım işçilerinin isteğe bağlı, güçlü ve bağımsız sendikalar kurmalarını ve geliştirmelerini kolaylaştırmak, ulusal politikanın kırsal gelişim ile ilgili hedefi olacaktır.

Madde 5

1. Tarım işçileri örgütlerinin ekonomik ve sosyal kalkınmadaki işlevlerini yerine getirebilmeleri için, bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, özellikle tarım işçileri örgütleri ve üyelerine karşı var olabilecek ayrımcı yasal hükümler ve idari kararlar dahil, tarım işçileri

örgütlerinin kurulmalarına, gelişmelerine ve yasal çalışmalarını sürdürmelerine yönelik engelleri ortadan kaldırma amacıyla, bu örgütleri etkin biçimde teşvik edecek bir politika benimseyecek ve uygulayacaktır.

2. Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, ulusal yasa ve düzenlemelerin kırsal kesimin özel koşullarında, tarım işçileri örgütlerinin kurulmasını ve gelişmesini engellemeyeceğini garanti edecektir.

Madde 6

Tarım işçileri örgütlerinin daha da geliştirilmesi ihtiyacı ile; bu örgütlerin kırsal alanlarda genel çalışma ve yaşama koşullarının ve istihdam olanaklarının geliştirilmesine ve ulusal gelirin artırılarak daha iyi bölüştürülmesine yapabilecekleri katkıların en geniş biçimde anlaşılabilmesini teşvik yolunda adımlar atılacaktır.

151 SAYILI ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ (KAMU HİZMETLERİ) SÖZLEŞMESİ[8]

(KAMU HİZMETLERİNDE SENDİKA HAKKININ KORUNMASI VE İSTİHDAM KOŞULLARININ SAPTANMASI YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME)

Kabul Tarihi 27.6.1978 Yürürlük Tarihi: 25.2.1981

BÖLÜM I. KAPSAM VE TANIMLAR

Madde 1

1. Bu Sözleşme kendilerine diğer uluslararası çalışma sözleşmelerindeki daha elverişli hükümlerin uygulanamadığı kamu makamlarınca istihdam edilen bütün kişilere uygulanır.

2. Olağan işlevleri politika belirleme ya da yönetme olan yüksek düzeydeki görevliler ile ya da görevleri yüksek derecede gizlilik niteliği içerenlere bu Sözleşmenin sağladığı güvencelerin ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasa ya da düzenlemeler ile belirlenir.

3. Bu Sözleşmenin sağladığı güvencelerin silahlı kuvvetler mensupları ile polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasa ya da düzenlemeler ile belirlenir.

Madde 2

Bu Sözleşme açısından «kamu çalışanı» terimi, 1. maddeye uygun olarak Sözleşmenin kapsadığı tüm kişileri tanımlamaktadır.

Madde 3

Bu Sözleşme açısından «kamu çalışanları sendikası» terimi, bileşimi ne olursa olsun, amacı kamu çalışanlarının çıkarlarını korumak ve geliştirmek olan kuruluş anlamına gelir.

BÖLÜM II. SENDİKA HAKKININ KORUNMASI

Madde 4

1. Kamu çalışanları, istihdamları açısından antisendikal ayrımcı işlemlere karşı yeterli korunmadan yararlanacaklardır.

---

8 ILO, *a.g.e.*, s. 25 - 27.

2. Böyle bir korunma, özellikle,

a) Bir kamu çalışanının istihdamını, kamu çalışanları sendikasına üye olmaması ya da üyelikten ayrılması koşullarına bağlamak;

b) Kamu çalışanları sendikasına üye olduğu ya da bu sendikanın normal çalışmalarına katıldığı için bir kamu çalışanını işten çıkarmak ya da başka biçimlerde ona zarar vermek,

Amaçları güden davranışlara ilişkin olarak uygulanacaktır.

Madde 5

1. Kamu çalışanları sendikaları kamu makamları karşısında tam bir bağımsızlığa sahiptirler.

2. Kamu çalışanları sendikaları, kuruluşlarında, çalışmalarında ve yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli biçimde korunacaktır.

3. Özellikle, bir kamu yetkililerinin egemenliği altında kamu çalışanları sendikalarının kurulmasını teşvik edici ya da böylesi kuruluşları kamu yetkililerinin egemenliği altında tutmak amacı güden, kamu çalışanları sendikalarını mali ya da başka yollardan destekleyici davranışlar bu madde gereğince müdahale olarak nitelendirilecektir.

BÖLÜM III. KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKALARINA TANINACAK KOLAYLIKLAR

Madde 6

1. Yetkili kamu çalışanları sendikasının temsilcilerine, gerek çalışma saatleri içinde, gerekse dışında işlevlerini süratle ve etkin biçimde yerine getirebilmeleri için gerekli kolaylıklar tanınacaktır.

2. Böylesi kolaylıkların sağlanması, ilgili kuruluşun ya da servisin çalışma verimini aksatmayacaktır.

3. Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı bu Sözleş-

menin 7. maddesinde sözü edilen yöntemlere ya da diğer uygun araçlara göre saptanacaktır.

BÖLÜM IV İSTİHDAM KOŞULLARINI SAPTAMA YÖNTEMLERİ

Madde 7

İlgili kamu makamları ile kamu çalışanları sendikaları arasında, çalışma koşullarının toplu pazarlığına yönelik mekanizmaları ya da çalışma koşullarının saptanmasına kamu çalışanları temsilcilerinin katılımına izin verecek bu türden yöntemlerin tam olarak geliştirilmesini ve kullanımını teşvik etmek üzere, gerektiğinde, ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

BÖLÜM V UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

Madde 8

Çalışma koşullarının saptanmasına ilişkin ortaya çıkan uyuşmazlıklar, ulusal koşullara uygun olarak, taraflar arasında görüşmeler yapılmak suretiyle ya da ilgili taraflara güven verici biçimde oluşturulmuş arabuluculuk, uzlaştırma ya da hakem gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalarla giderilmelidir.

BÖLÜM VI. KİŞİ HAKLARI VE SİYASİ HAKLAR

Madde 9

Konumlarından ve görevlerinin niteliğinden doğan zorunlu kısıtlamalar dışında, kamu çalışanları, diğer işçiler gibi sendika özgürlüğünün olağan kullanımında temel olan kişi haklarına ve siyasi hakları sahiptir.

105 SAYILI ZORLA ÇALIŞTIRMANIN KALDIRILMASI SÖZLEŞMESİ[9]

Kabul Tarihi: 25.6.1957 Yürürlük Tarihi: 17.1.1959
Türkiye'nin Onay Tarihi: 14.12.1960

Madde 1

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, cebri veya mecburi çalıştırmayı menetmeyi ve:

a — Siyasi bir cebir veya eğitim tedbiri olarak veya muayyen siyasi fikirlere sahip olan veya bu fikirleri beyan eden şahıslara veya kurulu siyasi, iktisadi veya içtimai nizama karşı ideolojik bakımdan muhalefetlerini izhar eden kimselere bir ceza olarak,

b — İktisadi gelişme gayesiyle elemeğini seferber etme ve elemeğinden faydalanma metodu olarak,

c — Çalışma disiplini olarak,

d — Grevlere iştirak etmiş olmayı tecziye tedbiri olarak,

e — Irki, içtimai, millî veya dini bir tefrik vasıtası olarak,

Hiçbir şekilde cebri veya mecburi çalıştırmaya başvurmamayı taahhüt eder.

Madde 2

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, bu Sözleşmenin 1 inci maddesinde tasrih edilen şekildeki cebri veya mecburi çalıştırmanın derhal ve tamamen ilgasını temin etmek üzere müessir tedbirler ittihazını taahhüt eder.

---

9 *Resmi Gazete*, 21.12.1960, Sayı: 10686. Türkiye bu Sözleşmeyi 14.12.1960 tarihinde 162 sayılı yasa ve «Cebri Çalıştırmanın İlgasına Dair 105 Sayılı Sözleşme» adı ile onayladı.

100 SAYILI EŞİT ÜCRET SÖZLEŞMESİ[10]

Kabul Tarihi: 29.6.1951 Yürürlük Tarihi: 23.5.1953
Türkiye'nin Onay Tarihi: 13.12.1966

Madde 1

Bu Sözleşme bakımından:

(a) «Ücret» deyimi işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdî veya aynî olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır;

(b) «Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği» deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tesbit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

Madde 2

1. Her üye, ücret hadlerinin tesbitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nisbette temin edecektir.

2. Bu prensip:

a) Millî mevzuat,

b) Mevzuatla kurulmuş veya tanınmış herhangi bir ücret tesbit düzeni,

a) İşverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler; veya

d) Bu çeşitli usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabilir.

---

10 *Resmi Gazete*, 22.12.1966, Sayı: 12484. Türkiye bu Sözleşmeyi 13.12.1966 tarihinde 810 sayılı yasa ve «Eşit Değerde İş İçin Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme» adı ile onayladı.

Madde 3

1. Bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştıracak mahiyette olduğu hallerde, ihtiva ettikleri ameliyeler esas alınmak suretiyle, işlerin objektif bir şekilde değerlendirilmesini teşvik için tedbirler alınacaktır.

2. Bu değerlendirme takip edilecek usuller, ücret hadlerinin tesbitine yetkili makamlar tarafından veya ücret hadlerinin toplu sözleşmelere göre tesbit edilmesi halinde, bu sözleşmelere taraf olanlarca kararlaştırılabilir.

3. Bu şekilde objektif bir değerlendirme neticesinde, yapılacak işlerde tesbit edilen farklara, cinsiyet gözetilmeksizin tekabül eden, ücret hadleri arasındaki farklar eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibine aykırı sayılamaz.

Madde 4

Her üye, işbu Sözleşme hükümlerinin tatbik mevkiine konulması amaciyle ilgili işçi ve işveren teşekkülleriyle uygun yollardan işbirliği yapacaktır.

111 SAYILI AYRIMCILIK (İSTİHDAM VE MESLEK) SÖZLEŞMESİ[11]

Kabul Tarihi: 25.6.1958 Yürürlük Tarihi: 15.6.1960 Türkiye'nin Onay Tarihi: 13.12.1966

Madde 1

1. Bu sözleşme bakımından «Ayırım» deyimi,

(a) Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

(b) İlgili üye memleketin, varsa, temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

İfade eder.

2. Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz.

3. Bu sözleşme bakımından «İş» ve «Meslek» terimleri, mesleki eğitime, bir işe, ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar.

Madde 2

Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metodlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadiyle, iş veya meslek

11 *Resmi Gazete*, 22.12.1966, Sayı 12482. Türkiye bu Sözleşmeyi 13.12.1966 tarihinde 811 sayılı yasa ve «İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme» adı ile onayladı.

edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan millî bir politika tesbit ve takip etmeyi taahhüt eder.

Madde 3

Bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metodlarla,

(a) Sözü edilen politikanın kabulünü ve uygulanmasını teşvik için işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili teşekküllerin işbirliğini temine gayret etmeyi,

(b) Bu politikanın kabulünü ve uygulanmasını sağlayacak kanunları kabul ve eğitim programlarını teşvik etmeyi,

(c) Bu politika ile bağdaşmayan her türlü kanuni hükümleri kaldırmayı ve idari talimat ve tatbikatı değiştirmeyi,

(d) Bu politikayı istihdam konusunda milli bir makamın doğrudan doğruya kontrolu altında takip etmeyi,

(e) Bu politikanın mesleğe yöneltme, mesleki eğitim ve iş ve işçi bulma hizmetlerinde, millî bir makamın sevki idaresinde uygulanmasını temin etmeyi;

(f) Sözleşmenin uygulanması ile ilgili yıllık raporlarında, bu politikanın uygulanması konusunda alınan tedbirleri, ve bu tedbirler yoliyle elde edilen sonuçları belirtmeyi;

Taahhüt eder.

122 SAYILI İSTİHDAM POLİTİKASI SÖZLEŞMESİ[12]

Kabul Tarihi: 9.7.1964 Yürürlük Tarihi: 15.7.1966
Türkiye'nin Onay Tarihi: 9.11.1976

Madde 1

1. İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlemek amacıyla, her üye tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas bir gaye olarak ele alacak ve uygulayacaktır.

2. Bu politika:

a) Açıkta ve iş arayan herkese iş sağlanmasını,

b) Bu işin, imkan nisbetinde verimli olmasını,

c) İşin serbestçe seçilmesini ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikler kazanmasını, bu işte ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşe ne olursa olsun niteliklerini ve istidatlarını kullanmasını, sağlamak amacına yönelmiş olacaktır.

3. Bu politika, iktisadi gelişme düzey ve aşamasını, istihdam hedefleri ve diğer iktisadi sosyal hedefler arasında mevcut ilişkileri gözönünde bulunduracak ve milli koşullara ve uygulamalara göre kabul edilen metodlarla yürütülecektir.

Madde 2

Her üye ülkenin koşullarına göre kabul edilen yöntemlerle ve bu yöntemlerin elverişliliği ölçüsünde:

a) Koordineli iktisadi ve sosyal bir politika çerçevesinde, 1 nci maddede sözü geçen hedeflere ulaşmak

---

12 *Resmi Gazete*, 20.11.1976, Sayı 15769. Türkiye bu Sözleşmeyi 9.11.1976 tarihinde 2027 sayılı yasa ve «İstihdam Politikasıyla İlgili 122 Sayılı Sözleşme» adı ile onayladı.

amacıyla kabul olunan tedbirleri muntazaman tayin edecek ve gözden geçirecek,

b) İcabında, programlar hazırlanması da dahil, bu tedbirlerin uygulanması için lüzum gösterilebilecek yöntem ve kurallar koyacaktır.

Madde 3

Bu sözleşmenin uygulanmasında, istihdam konusundaki tecrübe ve görüşlerinin noksansız olarak gözönünde tutulabilmesi, bu politikaların tayininde tam bir işbirliği yapılabilmesi ve bu politikalara dayanaklar bulunmasına yardımcı olunabilmesi için alınacak tedbirlerle ilgili çevrelerin temsilcilerine ve özellikle işveren ve işçi temsilcilerine danışılacaktır.

117 SAYILI SOSYAL POLİTİKA (TEMEL AMAÇLAR VE STANDARTLAR) SÖZLEŞMESİ[13]

Kabul Tarihi: 22.6.1962 Yürürlük Tarihi: 23.4.1964

BÖLÜM I. GENEL İLKELER

Madde 1

1. Tüm politikalar temel olarak nüfusun refahına ve gelişimine ve nüfusun toplumsal ilerleme konusundaki arzusunun teşvikine yönelik olacaktır.

2. Daha genel uygulamanın bütün politikaları, nüfusun refahı üzerindeki etkileri dikkate alınarak saptanacaktır.

BÖLÜM II. YAŞAM DÜZEYLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ

Madde 2

Yaşam düzeylerinin iyileştirilmesi, ekonomik kalkınmanın planlanmasında temel hedef kabul edilecektir.

Madde 3

1. Ekonomik kalkınmanın planlanmasında, bu kalkınma ile ilgili toplumların sağlıklı evrimini uyumlaştıracak tüm pratik önlemler alınacaktır.

2. Özellikle,

a) Göç hareketlerinin neden ve sonuçlarını ve gerekli yerde uygun eylemleri yakından inceleyerek;

b) Ekonomik ihtiyaçların nüfusu yoğunlaştırdığı alanlarda köy ve kent planlamasını teşvik ederek;

c) Kentsel alanlarda yığılışımı önleyerek ve ortadan kaldırarak;

d) Kırsal alanlarda yaşam koşullarını iyileştirerek ve yeterli işgücünün var olduğu kırsal kesimlerde uygun endüstrileri kurarak,

---

13 ILO, *a.g.e.*, s. 145 - 150.

Aile yaşamının ve geleneksel toplumsal birimlerin yıkımını önleme yolunda çaba harcanacaktır.

Madde 4

Yetkili makamların tarım üreticilerinin üretkenlik kapasitesini teşvik etme ve yaşam düzeylerinin iyileştirilmesi için alacakları önlemler şunları kapsayacaktır:

a) Kronik borçluluğun ortaya çıkmasına yol açan nedenlerin mümkün olan en uç noktasına kadar ortadan kaldırılması;

b) Tarım topraklarının çiftçi olmayanlara devrinin denetlenmesi, bu devrin ancak ülkenin en üstün çıkarlarına uygun olduğu zaman gerçekleştirilmesinin sağlanması;

c) Uygun yasa ya da düzenlemelerle, toprak ve kaynakların mülkiyetinin ve kullanımının, yapılageliş haklarına ve ülkede yaşayanların en üstün çıkarlarına uygun olarak gerçekleştirilmesinin denetlenmesi;

d) Üretkenlikteki ve fiyat düzeylerindeki gelişmelerden kaynaklanabilecek yararların eşit biçimde paylaşılması ve ortakçı ve işçilere ulaşılabilecek en yüksek yaşam düzeylerinin sağlanması, yaklaşımı ile, çalışma koşulları ve kira sözleşmelerinin denetlenmesi;

e) Bütün uygun araçlarla ve özellikle üretici ve tüketici kooperatifleri kurarak, teşvik ederek ya da onlara yardım ederek üretim ve dağıtım maliyetlerinin düşürülmesi.

Madde 5

1. Bağımsız üretici ve ücretlilere kendi çabaları ile yaşam düzeylerini iyileştirme olanağı verecek koşulları sağlayacak ve temsil niteliği olan işçi sendikaları ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra yaşam koşulları üzerine yapılan resmi incelemelerin saptadığı asgari yaşam düzeylerinin korunmasına güvence getirecek önlemler alınacaktır.

2. Asgari yaşam düzeylerinin saptanmasında besleyici değeri ile birlikte gıda, konut, giyecek, tıbbi bakım ve eğitim gibi işçinin temel aile gereksinimleri dikkate alınacaktır.

BÖLÜM III. GÖÇMEN İŞÇİLERE İLİŞKİN HÜKÜMLER

Madde 6

Memleketlerinden uzakta çalışan işçilerin istihdam koşulları olağan aile gereksinimleri göz önüne alınarak saptanacaktır.

Madde 7

Bir bölgenin işgücü kaynakları geçici olarak başka bir bölgenin yararına kullanıldığında, işçi ücretlerinin bir kısmının işçi kabul eden bölgeden, işçi gönderen bölgeye aktarımını teşvik edecek önlemler alınacaktır.

Madde 8

1. Bir ülkenin işgücü kaynakları başka bir yönetim altındaki bir bölgede kullanılıyorsa, ilgili ülkelerin yetkili makamları gerektiğinde ya da arzu edildiğinde bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkan ortak sorunların çözümü için antlaşmalar yapacaklardır.

2. Bu antlaşmalar işçilerin, işçi kabul eden bölgede oturan işçiler kadar korunma ve yararlardan faydalanmasını sağlayacaktır.

3. Bu antlaşmalar işçinin ücret ve tasarruflarının bir kısmını memleketine gönderebilmesine olanak tanıyacak kolaylıkları sağlayacaktır.

Madde 9

İşçiler ve aileleri, fiyatların düşük olduğu bölgelerden fiyatların yüksek olduğu bölgelere gittiklerinde, bu değişiklikten doğan hayat pahalılığındaki artış dikkate alınacaktır.

BÖLÜM IV İŞÇİ ÜCRETLERİ VE İLGİLİ SORUNLAR

1. İşçilerin temsilcisi sendikalar ile işverenler ya

da işveren kuruluşları arasındaki serbest pazarlık sonucu oluşturulan toplu iş sözleşmeleriyle asgari ücretlerin saptanması teşvik edilecektir.

2. Asgari ücretlerin toplu iş sözleşmesi ile saptanmasına ilişkin yeterli düzenlemeler bulunmadığında, ücretlerin asgari düzeyini işçi ve işveren temsilcilerine ve eğer varsa kuruluşlarının temsilcilerine danışılarak saptayabilecek gerekli düzenlemeler yapılacaktır.

3. İlgili işçi ve işverenlere, asgari ücret düzeylerine ve bu ücretin uygulanabildiği durumlarda, bu ücretten daha az ücret ödenmediğine ilişkin bilgi sağlayacak önlemler alınacaktır.

4. Kendisine asgari ücret uygulanabilen ve uygulama oluncaya kadar asgari ücretin altında ücret almış bir işçinin, yasa ya da yönetmelikte saptanan süre içinde olmak koşuluyla, yargı yolu ile ya da yasanın yetkilendirdiği araçlarla eksik ödenen ücretini almaya hakkı vardır.

Madde 11

1.Kazanılan bütün ücretlerin düzenli ödenmesini sağlayacak önlemler alınacak ve işverenler ücret ödeme kayıtlarını tutmak, işçilere ücret ödemelerini gösteren pusulaları dağıtmak ve gerekli denetimleri kolaylaştıracak önlemleri almakla yükümlü tutulacaklardır.

2. Ücretler normal olarak yalnızca geçerli ülke parası ile ödenecektir.

3. Ücretler normal olarak doğrudan doğruya işçinin kendisine ödenecektir.

4. İşçi tarafından yerine getirilen hizmet için ödenen ücretin tamamının ya da bir kısmının alkolle ya da alkollü içkilerle ödenmesi yasaklanacaktır.

5. Ücret ödemesi, kendi işçileri dışında meyhane ya da dükkanlarda yapılmayacaktır.

6. Aksine yerleşmiş bir gelenek yok ise ve yetkili makamların işçilerin bu geleneğin sürdürülmesini ar-

zuladıklarına ilişkin olumlu görüşleri var ise, ücretliler, arasındaki borçlanma ihtimalini azaltacak zaman dilimlerinde düzenli olarak ödenecektir.

7. Gıda, konut, giyecek ve diğer temel malların ve hizmetlerin ücretlerin bir kısmını oluşturduğu yerlerde, bunların yeterli olmasının ve parasal değerlerinin tam olarak takdirinin sağlanması yolunda yetkili makamlarca gerekli bütün adımlar atılacaktır.

8. a) İşçilere ücret hakları ile ilgili bilgi vermek;

b) Ücretlerden yetkililer tarafından izin verilenlerin dışında herhangi bir kesinti yapılmasını önlemek, ve

c) Ücretin bir parçasını oluşturan mal ve hizmetlerin karşılığının ücretlerden düşülmesini, bunların nakdi değerleri ile sınırlamak,

İçin bütün uygun önlemler alınacaktır.

Madde 12

1. Avansların en yüksek miktarı ve geri ödenme koşulları yetkili makamlarca düzenlenecektir.

2. Yetkili makamlar, çalışmaya başlarken işçiye verilecek avans miktarını sınırlayacak, işçinin alabileceği avans miktarı hakkında kendisine açık bilgi verilecektir.

3. Yetkili makamlarca belirlenen sınırın üzerinde verilen avanslar yasal olarak tahsili mümkün olamayan avanslardır ve daha sonraki bir tarihte işçiye ödenecek miktarlardan kesilerek tahsil edilemez.

Madde 13

1. Ücretliler ve bağımsız üreticiler arasında gönüllü tasarruf biçimleri özendirilecektir.

2. Özellikle ödünç paralara uygulanan faiz haddinin düşürülmesine yönelik çalışmalar; borç para verenlerin işlemlerinin denetlenmesi ve kredi kooperatif örgütleri ya da yetkili makamların denetimindeki kurumlar aracılığıyla uygun amaçlar için borç para alınması olanaklarının teşviki ile ücretliler ve bağımsız

üreticilerin tefeciliğe karşı korunması için bütün uygun önlemler alınacaktır.

BÖLÜM V IRK, RENK, CİNSİYET, İNANÇ, KABİLE YA DA SENDİKA ÜYELİĞİNE DAYALI AYRIMCILIK YAPILMAMASI

Madde 14

1. Aşağıdaki konularda işçiler arasında ırk, renk, cinsiyet, inanç, kabile ya da sendika üyeliğine dayalı ayrımcılığın kaldırılması esas tutum olacaktır:

a) Ülkede çalışan ya da yasal olarak oturan herkese eşit ekonomik davranış tanıyan çalışma mevzuatı ve antlaşmalar;

b) Kamu ve özel işyerlerinde çalışmaya kabul edilme;

c) Sözleşme ve yükselme koşulları;

d) Mesleki yetişme olanakları;

e) Çalışma koşulları;

f) Sağlık, güvenlik ve refah önlemleri;

g) Disiplin;

h) Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılma;

i) Aynı işyerinde ve aynı işte, eşit değerdeki iş için eşit ücret ilkesine göre saptanacak ücret düzeyleri.

2. Düşük ücret ödenen işçilere uygulanmak üzere ücret düzeyleri artırılarak ırk, renk, cinsiyet, inanç, kabile ya da sendika üyeliği nedeniyle uygulanan ayrımcılık sonucu ücretlerde oluşan farklılıkların azaltılması için bütün uygun önlemler alınacaktır.

3. Başka bir ülkede çalışmak üzere sözleşme yapan işçilere ücretlerine ek olarak, memleketlerinden uzakta çalışıyor olmaktan doğan makul kişisel ya da aile harcamalarını karşılamak üzere nakti ya da ayni yardım sağlanabilir.

4. Bu maddenin önceki fıkraları, yetkili makamların gerekli gördükleri ya da arzulanan durumlarda analığın korunması, kadın işçilerin sağlık, güvenlik

ve refahının sağlanması için önlemler alınması konusunda önyargı oluşturmayacaktır.

BÖLÜM VI. EĞİTİM VE YETİŞME

1. Her iki cinsiyetten çocuk ve gençleri faydalı bir mesleğe etkin biçimde hazırlama yaklaşımı ile geniş eğitim sistemlerinin, mesleki yetiştirmenin ve çıraklığın gelişmesini yerel koşullarda mümkün olan en yüksek düzeyde sağlayacak uygun hükümler getirilecektir.

2. Okuldan ayrılma yaşı, istihdam için asgari çalışma yaşı ve çalışma koşulları ulusal yasa ya da düzenlemelerle belirlenecektir.

3. Okul yaşındaki çocukların çoğunluğu için yeterli ölçüde eğitim olanağı sağlanan bölgelerde, çocuk nüfusun varolan eğitim olanaklarından yararlanabilmesi ve böylesi olanakların genişlemesinin çocuk emeğine duyulan talep ile önlenememesi için, okulların açık olduğu saatlerde okuldan-ayrılma yaşından küçük çocukların istihdamı yasaklanacaktır.

Madde 16

1. Vasıflı emeğin geliştirilmesi yoluyla yüksek üretkenlik sağlanması için, uygun durumlarda yeni üretim teknikleri için eğitim sağlanacaktır.

2. Böylesi eğitimler, eğitime katılan işçilerin geldiği ve eğitim yapılan ülkelerin işçi sendikaları ile işveren kuruluşlarına danışılarak, yetkili makamların gözetiminde ya da onlar tarafından gerçekleştirilecektir.

140 SAYILI ÜCRETLİ EĞİTİM İZNİ SÖZLEŞMESİ[14]

Kabul Tarihi: 24.6.1974 Yürürlük Tarihi: 23.9.1976

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun çağrısı üzerine 5 Haziran 1974'de Cenevre'de gerçekleştirdiği 59. oturumunda;

İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin 26. maddesinde herkesin eğitim hakkına sahip olduğunun doğrulandığını vurgulayarak ve;

Mesleki yetişme ve işçi temsilcilerinin korunmalarına ilişkin uluslararası çalışma Tavsiyelerinin işçilere eğitim ya da yetiştirme programlarına katılmaları için tanınan geçici izin ya da tatillerle ilgili hükümlerini ayrıca göz önünde tutarak ve;

Bilimsel ve teknolojik gelişmeye, ekonomik ve sosyal ilişki kalıplarındaki değişikliklere ilişkin sürekli eğitim ve yetişme gereksiniminin, sosyal, ekonomik teknolojik ve kültürel nitelikli yeni umutları, ihtiyaçları ve amaçları karşılayacak yeterli yetişme ve eğitim izni düzenlemeleri gerektirdiğini dikkate alarak ve;

Ücretli eğitim izninin çağdaş toplumda birey olarak işçinin gerçek gereksinimlerini karşılamadaki araçlardan biri olarak kabul edilmesi gerektiğini göz önünde tutarak ve;

Ücretli eğitim izninin, gittikçe gelişen ve etkin biçimde uygulanacak bir sürekli eğitim ve yetiştirme politikası çerçevesinde algılanması gerektiğini göz önünde tutarak ve;

Oturum gündeminin 4. maddesinde ücretli eğitim iznine ilişkin yer alan bazı önerileri benimseyip bu önerilerin bir uluslararası sözleşme biçimi almasını kararlaştırarak,

---

14 ILO, *a.g.e.*, s. 327 - 329.

Bin dokuz yüz yetmiş dört yılı haziran ayının yirmi dördüncü günü, Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi (1974) adını taşıyacak aşağıdaki sözleşmeyi onaylar.

Madde 1

Bu Sözleşmedeki «ücretli eğitim izni» terimi, çalışma saatleri içinde belli bir süre için ve yeterli mali haklarla işçiye eğitimsel amaçlarla tanınan izin anlamına gelir

Madde 2

Her üye, ulusal koşullara ve uygulamaya uygun yöntemlerle ve gerekli aşamalarla,

a) Her düzeyde yetişme,

b) Genel, sosyal ve kişi haklarına ilişkin eğitim,

c) Sendikal eğitim

amaçlarıyla, ücretli eğitim izni tanınmasını teşvik etmeye yönelik bir politika belirleyecek ve uygulayacaktır.

Madde 3

Bu politika, gerektiğinde değişik koşullarda,

a) Mesleki ve işlevsel yeteneklerin kazanılmasına, geliştirilmesine ve uyarlanmasına ve ekonomik ve yapısal değişim ve bilimsel ve teknolojik gelişme koşullarında istihdam ve iş güvencesini teşvik etmeye;

b) İşçilerin ve temsilcilerinin işyeri ve toplum yaşamına bilgili ve etkin olarak katılımına;

c) İşçilerin insani, sosyal ve kültürel gelişmelerine ve;

d) Genel olarak, işçilerin çağdaş gereklere uyum göstermesine yardımcı olacak gerekli ve sürekli eğitim ve yetişmelerini teşvik etmeye katkıda bulunacak biçimde düzenlenecektir.

Madde 4

Bu politika, ülkenin gelişme aşamasını, ülkenin ve değişik sektörlerin özel gereksinimlerini göz önünde tutacak ve bu politikanın istihdam, eğitim ve yetişmeyle ilgili genel politikalarla olduğu kadar, çalışma

süresi ve hacmin de mevsimlik değişmeleri dikkate alan çalışma sürelerine ilişkin politikalarla eşgüdümü sağlanacaktır.

Madde 5

Ücretli eğitim izni tanıyan hükümleri sağlayan araçlar ulusal yasa ve düzenlemeleri ,toplu iş sözleşmelerini, hakem kararlarını ve ulusal uygulamaya uygun diğer benzer araçları içerebilir.

Madde 6

Kamu makamları, işçi sendikaları ve işveren kuruluşları, yetiştirme ve eğitim sağlayan kuruluş ve örgütlerin, ulusal koşullara ve uygulamaya uygun biçimde, ücretli eğitim izninin teşvik politikasının saptanması ve uygulanmasına katılmaları sağlanacaktır.

Madde 7

Ücretli eğitim izninin finansmanı ulusal uygulamaya uygun, düzenli ve yeterli olacaktır.

Madde 8

İşçilerin ücretli eğitim izni, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, ulusal nesep ya da toplumsal kökene dayanılarak yok sayılamaz.

Madde 9

Gerektiğinde;

a) Genel düzenlemelere uydurulması güç olan, küçük işyerlerindeki işçiler, uzak yerlerde oturan tarım işçileri ya da diğer işçiler, vardiye işçileri ya da aile sorumluluğu olan işçiler;

b) İşçileri ücretli eğitim izninden yararlandırılabilmeleri açısından, genel düzenlemelere uydurulması güç olan küçük ya da mevsimlik işletmeler gibi belirli kategorilerdeki işyerleri için ücretli eğitim iznine ilişkin özel hükümler getirilebilir.

Madde 10

Ücretli eğitim iznine seçilebilme koşulları aşağıdaki amaçlara göre değişebilir:

a) Her düzeyde yetişme,

b) Genel, sosyal ve kişi haklarına ilişkin eğitim, ya da

c) Sendikal eğitim.

Madde 11

Ücretli eğitim izni süresi, ulusal yasa ve düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri, hakem kararları ya da ulusal uygulamaya uygun benzer diğer araçlarla sağlanan ve çalışma ilişkisinden kaynaklanan sosyal yardımlar ve diğer haklara temel olan fiili hizmet süresine göre ayarlanacaktır.

SENDİKAL HAREKETİN BAĞIMSIZLIĞI HAKKINDA ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI KARARI (1952)[15]

Uluslararası Çalışma Konferansının, son toplantısında uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarında, sendika özgürlüğünün ve iyi endüstriyel ilişkilerin oluşturulmasına ilişkin ilkeleri belirlediğini;

Sağlam, özgür ve bağımsız bir sendikal hareketin iyi endüstriyel ilişkiler için temel koşul olduğunu ve genel olarak her ülkede sosyal koşulların gelişmesine katkıda bulunacağını;

Sendikal hareket ile siyasi partiler arasındaki ilişkilerin kaçınılmaz olarak her ülkeye göre değişeceğini;

Sendikaların herhangi bir siyasi üyelik durumunun ya da siyasi eyleminin her ülkenin ulusal koşullarına bağlı olduğunu;

Yine de, bu konuya ilişkin olarak, sendikal hareketin özgürlüğü ve bağımsızlığı ile işçilerin sosyal ve ekonomik refahını geliştirmeye yönelik ana görevini korumada temel bazı ilkelerin belirlenmesi gerektiğini;

Dikkate alarak;

Uluslararası Çalışma Konferansı, 1952 yılı Haziran ayının yirmialtıncı gününde aşağıdaki kararı kabul eder:

1. Sendikal hareketin temel ve değişmez görevi, işçilerin ekonomik ve sosyal yönden gelişmeleridir.

2. Sendikaların ayrıca, tek tek her ülkede sosyal ve ekonomik gelişmeyi teşvik etmek ve toplumu bütünüyle ileriye götürmek gibi diğer unsurlarla ortak-

---

15 ILO, *International Standards and Guiding Principles 1944-1973*, (Uluslararası Standartlar ve Yönlendirici İlkeler 1944-1973), Labour-Management Relations Series, International Labour Office, Geneva 1975, s. 50 - 51.

laşa sürdürmek durumunda olduğu önemli bir görevi vardır.

3. Bu amaçlar için, siyasi değişmeler ne olursa olsun, ekonomik ve sosyal görevini yerine getirecek bir konumda olması için sendikal hareketin her ülkede özgürlüğünü ve bağımsızlığını koruması temeldir.

4. Böylesi bir özgürlüğün ve bağımsızlığın koşulu, sendikaların ırk, ulusal köken ya da siyasi üyelik ayrımı yapmayan bir üyelik yapısına göre oluşturulmaları ve sendikal amaçlarına bütün işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarları ve dayanışmaları temelinde ulaşmalarıdır.

5. Sendikalar ülkelerinin yasa ve uygulamalarına uygun olarak ve üyelerinin kararıyla, herhangi bir siyasi parti ile ilişki kurma ya da ekonomik ve sosyal amaçlarının geliştirilmesine yönelik bir araç olarak anayasal siyasi eyleme girişme kararı aldıklarında, böylesi siyasi ilişkiler ya da eylemler, sendikal hareketin sürekliliğinden ve onun ülkedeki siyasi değişmelere bağlı olmayan ekonomik ve sosyal işlevlerinden taviz verici nitelikte olmamalıdır.

6. Ekonomik ve sosyal politikalarını uygulamada sendikalarla işbirliği yapmak isteyen hükümetler, bu işbirliğinin değerinin büyük ölçüde sosyal kalkınmanın teşvik edilmesinde temel etken olarak sendikal hareketin özgürlüğüne ve bağımsızlığına dayandığını bilmek zorundadırlar. Ve sendikal hareketi siyasi amaçların elde edilmesine yönelik birer araç haline dönüştürmek ya da bir siyasi parti ile özgürce kurulan ilişkisi nedeniyle bir sendikal hareketin olağan işlevlerine karışmak gibi girişimlerde bulunmamalıdırlar.

SENDİKAL HAKLAR VE BU HAKLARIN KİŞİ HAKLARI İLE İLİŞKİSİ HAKKINDA ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI KARARI (1970)[16]

ILO Genel Konferansı,

ILO Anayasası Önsözü'nün sendika özgürlüğü ilkesini Örgütün amaçlarından biri olarak tanınmasını ilan ettiğini göz önünde tutarak;

ILO Anayasasının ayrılmaz bir parçası olan Philadelphia Bildirisi'nin açıklama ve örgütlenme özgürlüğünü sürekli ilerlemenin temeli ilan ettiğini ve insan saygınlığının doğasında bulunan diğer temel insan haklarına değindiğini dikkate alarak;

ILO'nun sendikal amaçlara yönelik temel örgütlenme özgürlüğü standartlarını 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) ile 98 sayılı, Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinde (1949) temellendirdiğini dikkate alarak;

Ulusal bağımsızlık ve siyasi özgürlük olmadan tam ve gerçek sendikal hakların var olmayacağını göz önünde tutarak;

Haklarını tam olarak kullanmak koşuluyla sendikaların ILO Anayasasında belirtilen ekonomik, sosyal ve kültürel amaçlara ulaşmada temel etkenler olduğunu göz önünde tutarak;

İşçi sendikalarının ve işveren kuruluşlarının hakları ile genel olarak insan haklarının sosyal ve ekonomik ilerleme ortamında geliştiğini dikkate alarak;

İşçi sendikalarının ve işveren kuruluşlarının haklarının gelişiminin hem ulusal, sosyal ve ekonomik kalkınma ile, hem de ulusal, bölgesel ve uluslararası yasal çerçeve ile bağlantılı olduğunu göz önünde tutarak...

---

16 ILO, *International Standards and Guiding Principles*, s. 68 - 72. Bu karar 25.6.1970 tarihinde oybirliğiyle alındı.

Yukarıdaki sözleşmeleri onaylayan üye devletler arasında hâlâ bu sözleşmeleri tam olarak uygulamayanların ve çiğneyenlerin bulunduğunu üzüntü ile belirterek;

ILO denetim mekanizmasının, özellikle de Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin varolan standartlar temelinde, sendikal hakların çiğnenmesine ilişkin, aynı zamanda özgül kişi haklarına da gönderme yapan ek kararlar aldığını dikkate alarak;

ILO'nun bu kararları çok yaygın biçimde tanıtması durumunda, sendikal hakların korunma olanaklarının güçlenebileceğini göz önünde tutarak;

Kişi haklarının korunması sorununun İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi temelinde Birleşmiş Milletlerin alanına girdiğini ve bu sözleşmelerin acilen onayı ve uygulanmasının sendikal hakların korunmasını güçlendirmede önemli olduğunu dikkate alarak...

Savaşın, sömürgeci ve yeni-sömürgeci baskının ve ırkçı ayrımcılığın işçilerin refahı ve ILO çalışmaları açısından açık engeller oluşturduğunu göz önünde tutarak;

Özgül kişi haklarının daha etkin korunmasının sağlanması yolunda Birleşmiş Milletler'in sağlayacağı uluslararası önlemlerin ILO'nun sendikal hakların korunması çalışmalarını güçlendireceğini dikkate alarak;

1. İşçi sendikaları ve işveren kuruluşlarına tanınan hakların özellikle İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesinde ilan edilen kişi haklarına saygıya dayanması gerektiğini ve bu kişi haklarının yokluğu durumunda sendikal haklar kavramının özünü yitireceğini kabul eder.

2. Sendikal hakların olağan kullanımında temel

olan ve İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde tanımlanan aşağıdaki kişi haklarını özellikle vurgular:

a) Özgürlük ve kişi güvenliği hakkı, keyfi tutuklanmama ya da göz altına alınmama özgürlüğü,

b) Düşünce ve açıklama özgürlüğü, özellikle müdahale görmeden düşüncelerini savunma ve ülke sınırları tanımadan herhangi bir iletişim aracı ile bilgi ve görüş arama elde etme ve yayma özgürlüğü,

c) Toplanma özgürlüğü,

ç) Bağımsız ve tarafsız mahkemede adil yargılanma hakkı,

d) Sendikaların mallarının korunması hakkı,

3. BM sistemi içinde, örgütlenme özgürlüğü, sendikal haklar (ilkeler, standartlar, denetim mekanizmaları) ve ilgili kişi hakları alanında ILO'nun özel uzmanlığını doğrular.

4. BM'nin bütün dünyada siyasi özgürlükler ve kişi haklarının, genelde insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusundaki sorumluluğunu vurgular.

5. Sendikal hakların ve diğer insan haklarının sürekli çiğnenmesini kaygıyla karşıladığını ve bunları kınadığını açıklar.

6. BM Kişi Hakları ve Siyasi Haklar ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmelerini onaylamayan tüm üye devletleri bu sözleşmeleri onaylamaya ve BM'yi de bu sonucu elde etmeye çağırır.

7. ILO Yönetim Kurulunu, ILO'nun BM tarafından kabul edilen ilgili Bildirideki ilkelere uygun biçimde sömürgeciliğin tam olarak yok edilmesi yolundaki çabalarını canla başla sürdürmeye çağırır.

8. Yönetim Kurulunu, sömürge ya da biçimi ne olursa olsun yabancı baskı altındaki ülke ve topraklar dahil, bazı ülkelerde hâlâ varolan ve ırk, renk, cinsiyet, din, milliyet, siyasi ya da sendikal görüş temelin-

de sürdürülen ayrımcılık uygulamalarının yok edilmesine yönelik çabalarını genişletmeye çağırır.

9. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) ve 98 sayılı Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinin (1949 esinlendiği ilkelere olan inancını teyit ederek, hâlâ onaylamayan üye devletleri bu sözleşmeleri onaylamalarında, onay bekleme süresi boyunca bu sözleşmelerdeki ilkeleri izlenmelerinde ve ulusal yasaların oluşturulmasında, bu sözleşmelerde kutsanan ilkelere saygı göstermelerinde kuvvetle ısrar eder.

10. 1964 tarihli karara uygun olarak mümkün olan en kısa zamanda Yönetim Kurulunu bu sözleşmelerdeki sendika özgürlüğüne ilişkin temel ilkelerin ILO Anayasasına geçirilmesi yolunda gerekli adımları atmaya çağırır.

11. Yönetim Kurulunu, Sendika Özgürlüğü Komitesince alınan, ek kararları özet biçimde yayınlamak ve dağıtmak üzere Genel Müdüre görev vermeye çağırır.

12. Yönetim Kurulunu, özellikle bölgesel konferanslar, seminerler, işçi programları ve yönetim eğitimleri vs. aracılığıyla sendikal haklara ilişkin ILO ilke ve standartları konusunda daha fazla bilgi vermeye çağırır.

13. ILO Genel Müdürünü BM'nin insan hakları alanında yaptığı çalışmaları ILO'nun desteklediğini açıklamaya ve sendikal haklar ile kişi hakları arasındaki ilişki konusunda ilgili BM kuruluşlarının dikkatlerini çekmeye çağırır.

14. Yönetim Kurulunu, üye devletlerin sendika özgürlüğü ve sendikal haklara ilişkin ILO ilkelerine uymalarını sağlayacak ILO mekanizmasının güçlendirilmesi amacıyla her türlü çabayı harcamaya çağırır.

15. Yönetim Kurulunu, sendikal haklara en geniş anlamında, tam ve evrensel bir saygı gösterilmesinin

sağlanmasına yönelik daha ileri eylemleri dikkate alan bir yaklaşımla, sendika özgürlüğü ve sendikal haklar ile ILO uzmanlık alanı içinde kalan ilgili kişi haklarına ilişkin konularda daha kapsamlı çalışmalar yapılması, yasa ve uygulama alanında rapor hazırlanması için Genel Müdüre görev vermeye çağırır.

Bu amaçla şu sorunlara özel önem verilmelidir:

— Sendikaların işletmeler ve diğer işyerlerinde çalışmalarını sürdürme hakkı,

— Sendikaların ücret ve diğer çalışma koşullarını pazarlık etme hakkı,

— Sendikaların işletmelere ve genel ekonomiye katılma hakkı,

— Grev hakkı,

— Ulusal ve uluslararası sendikal etkinliklere tam olarak katılabilme hakkı,

— Sendika binalarının, haberleşme ve telefon konuşmalarının dokunulmazlığı hakkı,

— Kamu makamlarının müdahalesine karşı sendika mallarının ve fonlarının korunması hakkı,

— Sendikaların kitle iletişim araçlarına sahip olma hakkı,

— Sendikal çalışmalar ve üyeliğe ilişkin konulardaki her türlü ayrımcılığa karşı korunma hakkı,

— Gönüllü uzlaştırma ve hakem prosedürlerine sahip olma hakkı,

— İşçi eğitimi ve daha ileri yetişme hakkı...

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KOMİTESİ'NİN KARARLARINDAN SEÇİLMİŞ ÖRNEKLER*

I. SENDİKAL HAKLAR VE KİŞİ HAKLARI

1. Genel İlkeler

ILO YÖNETİM KURULU

• Gerçekten özgür ve bağımsız bir sendikal hareket ancak temel insan haklarının güvence altında olduğu bir rejimde gelişebilir. (s. 135).

• Komite, İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde ve Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesinde ifade edilen temel ilkelerin çiğnenmesinin sendikal hakların özgürce kullanılmasını etkileyeceğini dikkate alarak, bu temel ilkeleri kaynak olarak göstermeyi uygun görür. (s. 135).

• Komite, 87 sayılı Sözleşmenin 8. maddesine göre, işçilerin ve işverenlerin ve sendikalarının diğer kişi ve örgütlü topluluklar gibi, bu Sözleşme ile sağlanan güvenceleri zedelememeleri koşulu ile ülke yasalarına saygı göstereceklerini hatırdan çıkarmamakla

---

Bu bölümde sunulan kararlar ILO'nun şu yayınından alındı: ILO, *Freedom of Association, Digest of Decisions of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Second Edition, International Labour Office, Geneva 1976.

Bu kitabın «Önsöz»ünde Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarının Komiteye getirilen her özel olayla ilgili olarak özgül koşullarda alındığı, ancak daha önceki kararlar da göz önünde bulundurulduğundan Komitenin ölçütlerinde bir süreklilik olduğu vurgulanmaktadır. Kitapta Komitenin kararlarına ilişkin tüm rapor, olay ve paragraf sayıları verilmektedir.

Sendika Özgürlüğü Komitesinin bazı kararları için bkz. Önder AKER, *Sendika Özgürlüğü*, Yol-İş Federasyonu Yayınları, Ankara 1981.

birlikte, yine de özgür bir sendikal hareketin ancak, sendikacıların sendika binalarında toplantı yapma hakkı, düşüncelerini sözlü olarak ve basın yoluyla açıklama özgürlüğü, örgütlenmiş işçilerin tutuklanmaları durumunda en kısa zamanda adil yargılanma hakkı gibi temel hakların güvence altında olduğu bir rejimde gelişebileceği görüşünü açıklar (s. 135).

2. *Toplantı Hakkı*

• Sendikal amaçlı toplantı özgürlüğü, sendikal hakların temel ögelerinden birini oluşturur (s. 137).

• Sendika toplantılarının yapılmasında ve sürdürülmesinde devlet müdahalesi ile karşılaşmama özgürlüğü, sendikal hakların temel ögelerinden birini oluşturur ve kamu makamları bu hakkı sınırlayacak ya da yasal biçimde kullanımını engelleyecek herhangi bir müdahaleden kaçınmalıdırlar (s. 137).

• Sendika üyelerinin sendikal sorunları tartışmak için sendika binalarında toplantı yapma hakkı, temel bir sendikal hakkı oluşturur (s. 137).

• Sendikaların önceden izin almaksızın ve kamu makamlarının kontrolu olmaksızın kendi binalarında toplantı yapma hakkı, sendika özgürlüğünün temel bir ögesidir (s. 138).

• İşçi sendikaları ve işveren kuruluşları önceden izin almaksızın genel kurul yapma ve tam bir özgürlük içinde gündemlerini düzenleme hakkına sahip olmalıdır (s. 138).

• Hükümetin sendika binasında toplanan bir sendika genel kurulunun polis ve asker denetiminde yapıldığını kabul ettiği bir olayda Komite, bu müdahalenin yalnızca genel kurulda yasa dışı eylemlerin gerçekleştirilebileceği olasılığı gerekçesine dayandığına ilişkin hükümet açıklamasını kabul edilemez bulmuştur. Bir sendika genel kurulu sırasında hükümetin yapıldığını kabul ettiği böylesi asker ve polis müda-

halesi sendika özgürlüğünün çiğnenmesi demektir (s. 139).

• Sendika toplantılarında polislerin hazır bulunması 87 sayılı Sözleşmenin 3. maddesi nedeniyle kamu yetkililerinin kaçınmaları gereken bir müdahale oluşturur (s. 139).

• Mesleki kuruluşlara getirilen, toplantılarında kamu yetkilisi bir temsilcinin hazır bulundurulmasını kabul etme yükümlülüğü hiç bir şüpheye yer bırakmayacak biçimde, bu örgütlerin özgür çalışmalarına kısıtlama getirir (s. 139).

• Bir sendika toplantısının yapılabilmesi için önceden izin alınması, böylesi toplantılarda polisin hazır bulundurulması ve toplantı tutanakları kopyalarının yetkililere verilmesi yükümlülüğü, hükümetlerin sendika toplantılarının yapılması ve sürdürülmesine müdahale etmekten kaçınmalarını gerektiren ilke ile çelişir (s. 139).

• Bir sendika konfederasyonunun toplantıları ile genel yönetim kurulu toplantıları için yetkililerden önceden izin alınması; konuşmacıların adlarının ve gündemin sunulması; toplantı yerine ses kayıt cihazı konulmasına izin verilmesi yükümlülüklerinin getirilmesi, sendikaların toplantılarını özgür biçimde yapmalarına ilişkin genel olarak tanınan ilkeye aykırıdır (s. 140).

• Özellikle 1 Mayıs günü nedeniyle yapılanlar dahil açık hava toplantıları ve gösteri yürüyüşleri düzenleme hakkı, sendikal hakların önemli bir yönünü oluşturur (s. 140).

• Temel sendikal haklardan biri olan toplantı ve gösteri yürüyüşleri için istenen izinler keyfi nedenlerle reddedilemez (s. 142).

• Sendikaların kamu düzeninin korunmasını sağlamaya yönelik yasal hükümlere saygı göstermeleri gerekirken, öte yandan kamu makamları da sendika-

ların toplantılarını tam bir özgürlük içinde yapma ve sürdürme hakkını kısıtlayacak herhangi bir müdahaleden kaçınmalıdır (s. 142).

• Sendika toplantıları düzenleme ve grev hakları sendikal hakların temel ögeleridir. Bu yüzden yetkililerin yasaları uygulama amacıyla alacağı önlemler sendikaların iş uyuşmazlıkları sırasında toplantı düzenlemelerini önlememelidir (s. 143).

3. İfade Özgürlüğü

• Sendikal hakların tam olarak kullanılabilmesi, düşüncelerin, görüşlerin ve bilginin özgürce dolaşımını gerektirir. Bu amaca yönelik olarak işçiler, işverenler ve işçi sendikaları ile işveren kuruluşları, toplantılarında, yayınlarında ve sendikal çalışmalarında düşünce ve ifade özgürlüğünü kullanmalıdır (s. 144).

• Komite, genel sansür uygulamasının öncelikle sendikal haklardan çok kişi haklarına ilişkin bir sorun olduğunu kabul etmekle birlikte, bir iş uyuşmazlığı sırasında basına uygulanacak bir sansürün uyuşmazlığın gidişini doğrudan etkileyebileceği ve uyuşmazlıkla ilgili gerçek olguların bilinmesine izin vermeyerek taraflardan biri için haksız hüküm getirebileceği görüşündedir (s. 146).

• Yine de Komite, siyasi olan ile tam tanımıyla sendikal nitelikli olan arasında kesin bir ayrım yapmanın zor olduğunun farkındadır. Komite, bu iki kavramın çakıştığına ve sendikal yayınlarda tamamen ekonomik ve sosyal nitelikli sorunlar için olduğu kadar siyasi nitelikli sorunlar için de tavır belirtmenin kaçınılmaz ve bazen de faydalı olduğuna işaret eder (s. 147).

4. Sendika Binalarının Aranması

• Komite, sendikaların diğer kişi ve kuruluşlar gibi, aranma durumunda binalarının dokunulmazlığını ileri süremeyeceklerini dikkate almakla birlikte, böyle bir aramanın normal bir mahkemeden alınan

bir arama belgesi ile yapılması... ve arama kararında belirtilen amaç ile sınırlı olması gerektiğine ilişkin ilkeye verdiği önemi vurgular (s. 150).

• Sendika binalarının aranmasına ilişkin olarak Komite, Uluslararası Çalışma Konferansının 1970 yılındaki 54. oturumunda sendikal haklar ve bu hakların kişi haklarıyla ilişkisi üzerine alınan kararında, sendika mallarının korunması hakkının, sendikal hakların olağan kullanımında temel olan kişi haklarından biri olduğunun belirtildiğini hatırlatır (s. 150).

5. *Kişi Güvenliği Hakkı*

• Sendika yöneticilerinin önlem amacıyla göz altına alındığı bütün durumlarda, bu önlemler sendikal hakların kullanımına ciddi müdahale sayılabilir. Komite, bütün gözaltına alınan kişilerin olabilecek en kısa zamanda adil biçimde yargı önüne çıkarılmaları gerektiğini sürekli vurgular (s. 153).

• Normal yasal usullere göre delil toplama zorluğu gerekçesine dayanarak kişileri yargı önüne çıkarmadan süresiz göz altında tutma, kötüye kullanma tehlikesini içinde taşıyan bir uygulamadır ve bu yüzden eleştiri konusudur (s. 154).

• Komite, tutuklanan kişinin, tutuklanma anında, tutuklanma nedenleri ve kendisine yönelik iddialar hakkında bilgilendirilmesine ilişkin ilkeye verilen önem konusunda ısrar eder (s. 155).

• Sendikacıların yasanın çiğnendiği gerekçesiyle önlem olarak göz altına alınmaları greve ilişkin olursa, bu, sendikal hakların ciddi biçimde çiğnenmesi tehlikesini içerir (s. 155).

• Komite, sendikacıların hükümete göre sendikal işlevlerle ilgisi bulunmayan siyasi ya da cürüm teşkil eden suçlarla suçlandıkları davalar dahil, tüm davaların tarafsız ve bağımsız mahkemelerde hızlı ve adil biçimde görülmesine ilişkin ilkeye verilen önemi vurgular (s. 156).

• Komite, iç güvenlik nedeniyle bile olsa, uygun yargısal güvencelerle izlenmediği takdirde sendika yöneticilerinin göz altına alınmasının sendikal haklara vahim bir müdahale oluşturacağını vurgular (s. 158).

• Komite, bireylerin hüküm giyinceye kadar suçsuz kabul edilmeleri hakkını göz önünde tutarak, bir sendika yöneticisinin tutuklanma, göz altına alınma ya da ceza alma durumunda, alınan önlemlerin söz konusu kişinin sendikal eylemlerinden kaynaklanmadığını göstermenin hükümete düştüğünü belirtir (s. 162).

• Komite, iç savaşa yakın durumlarda bile, göz altına alınan kişilerin olabilecek en kısa zamanda adil biçimde yargılanmalarına verdiği önemi vurgular (s. 164).

II. GENEL SORUNLAR

• Sıkıyönetim durumlarında hükümetin meslek kuruluşları ve temsilcileriyle ilişkileri, doğaları gereği temel hakları önemli ölçüde kısıtlamaya eğilimli olağanüstü hükümlere değil, olağan yasaların sağladığı hükümlere dayandırılmalıdır (s. 171).

• Hükümet ile sendikalar arasında olmayıp bütünüyle sendikal hareketin kendi içindeki bir anlaşmazlığa ilişkin sorunda, tüm sorumluluk taraflara aittir (s. 177).

III. SENDİKALARIN KURULUŞU

• 87 sayılı Sözleşmenin 2. maddesi sendikal sorunlarda ayrımcılık yapılmaması ilkesini ifade etmektedir ve bu maddede kullanılan «hiç bir ayrım gözetilmeden» sözcükleri, sendika özgürlüğünün, yalnızca özel sektör işçileri için değil, genelde kamu hizmetlerinde çalışan kamu çalışanları için de, cinsiyet, renk, ırk, inanç, milliyet, siyasi düşünce vs. ayrımı yapılmaksızın güvence altına alınması gerektiğini anlatır (s. 5).

• Kamu çalışanlarının sendika kurma hakkının «kuruluşlarının» özel kesimde çalışan işçilerin «sendikalarının» sahip olduğu aynı üstünlük ve ayrıcalıklardan yararlanmama sonucunu doğuracak biçimde reddedilmesi, özel kesimde çalışan işçilere ve sendikalara kıyasla kamu kesiminde çalışanlar için ayrımcılıktır (s. 7).

• Komite, sendikal örgüt çokluğunun önlenmesinin işçilerin yararına olabileceğini belirtmekle birlikte, sendikal hareketin devlet müdahalesiyle, yani yasa yoluyla birleştirilmesinin 87 sayılı Sözleşmenin 2. ve 11. maddelerinde belirtilen ilkeye aykırı olduğunu hatırlatır (s. 10).

• Komite, rakip sendika sayısı çokluğunun önlenmesinde genel olarak işçilerin ve işverenlerin çıkarlarının bulunduğunu, ancak devletin bu nedenle doğrudan ya da dolaylı olarak bu duruma müdahale etmesinin yeterli gerekçe oluşturamayacağını; hükümetin güçlü bir sendikal hareketi teşvik etmesi isteğini tam olarak anlamakla birlikte, hükümet tarafından empoze edilen sendikal birliğin 87 sayılı Sözleşme ilkelerine aykırı olduğunu vurgular (s. 11).

• Komite, bazı güvencelerin sağlanması koşuluyla, bir işyerinde en çok sayıda işçiyi temsil eden sendikaya işyeri toplu pazarlık yetkisi verilmesinin Sözleşmeye aykırı olmayabileceğini dikkate alır. Bu konuya ilişkin olarak Komite, sendikalara tek başına toplu pazarlık yetkisinin verildiği bazı ülkelerde temel kabul edilen güvencelerin şunları içermesi gerektiğini belirtir:

a) Yetki bağımsız bir kurum tarafından verilmelidir;

b) Yetkili sendika, söz konusu işyeri işçilerinin çoğunluğunun oyu ile seçilmelidir;

c) Gerekli oyu alamayan sendikanın belirlenen bir sürenin sonunda seçimlerin yenilenmesini isteme hakkı vardır;

d) Yetki alan sendikanın dışında kalan sendikaların bir önceki seçimden belli bir süre, çoğunlukla 12 ay sonra, seçimlerin yenilenmesini isteme hakkı vardır (s. 15).

• Bir hükümet, özellikle diğerlerine kıyasla bir sendikaya karşı lehte ya da aleyhte davranarak işçilerin üye olmak istedikleri sendika konusunda yapacakları seçimi etkileyebilir. Böyle davranan bir hükümet, ayrıca, 87 sayılı Sözleşme de kamu makamlarının sözleşme ile sağlanan hakları kısıtlayacak ya da bu hakların yasal biçimde kullanılmasını engelleyecek her türlü müdahaleden kaçınmasına ilişkin ilkeyi çiğnemiş olacaktır (s. 21).

• Her hangi bir üyenin sendikasından ayrılmak istediğinde, istifasını ancak kimliğini tasdik edecek ve imzasını alacak noter kanalıyla yapabileceğine ilişkin yükümlülüğü, Komite, uygulamanın gecikmeden ve kolaylıkla yapılması koşuluyla sendikal hakların çiğnenmesi olarak kabul etmemektedir. Yine de, böylesi bir yükümlülük belli durumlarda sendikadan istifa etmek isteyen işçilere uygulamada zorluk çıkarırsa, işçilerin diledikleri sendikayı seçme hakkının özgürce kullanılmasını engelleyebilir (s. 23).

• Sendika yöneticileri hakkında yasaca cezalandırılmaları mümkün suçlar işlediklerine ilişkin ciddi bir şüphe varsa, sorumluluk paylarının saptanması için onlara olağan usuller uygulanmalıdır ve sendika yöneticilerinin tutuklanmaları, söz konusu sendikanın tüzel kişiliğinin tanınması için bir engel oluşturmamalıdır (s. 26).

IV SENDİKALARIN ÖZGÜRCE ÇALIŞMASI

1. Anatüzük ve Yönetmelikleri Oluşturma Hakkı

• Bir ülkenin mevzuatında sendika tüzüklerine, ulusal toplumun hedef ve ilkelerine saygı gösterildi-

ğini; ulusun çıkarlarına aykırı her türlü iç ve dış eylemden kaçınılacağını; sendikaların ulusal ekonomik sistemin bütün diğer ögeleri ile etkin işbirliği yapmasının gerekli bir öge olduğu gerçeğinin tanındığını; sonuç olarak sınıf savaşının reddedildiğini belirten açıklamalar konması zorunlu görülmüştür. Komite, sendikaları bir dereceye kadar hükümetin ekonomik politikasına bağımlı kılabilecek böylesi hükümlerin, sendikaların anatüzük ve yönetmeliklerini oluşturma, programlarını belirleme hakkı ile kamu makamlarının bu hakkı kısıtlayacak ya yasal biçimde kullanılmasını engelleyecek her türlü müdahaleden kaçınacağı ve ülkedeki yasaların bu hakkın etkin biçimde kullanılmasını zedeleyemeyeceği ya da zedeleyici biçimde uygulanamayacağı hakkındaki genel olarak kabul edilen ilkeler ile bağdaşmadığını belirtir (s. 31).

• Kamu makamlarının kararı üzerine sendika tüzüğüne, sendikanın her yıl Bakanlığa, son genel kurul toplantısı tutanaklarının bir kopyasını, genel kurulda hazır bulunan üyelerin adlarının tam listesini, genel kurul tarafından onaylanan çalışma ve mali raporların bir kopyasını vs. içeren bir dizi belge sunmak zorunda olduğunu ve belirlenen süre içinde bunların sunulmaması durumunda sendikanın münfesih sayılacağını belirten bir hükmün eklenmesi sendika özgürlüğü ilkeleri ile çelişir (s. 32).

2. *Sendika Yöneticilerini Özgürce Seçme Hakkı*

• Ulusal mevzuat, bütün sendika yöneticilerinin sendikanın faaliyet gösterdiği işkolundan gelmesi gerektiğini belirtiyorsa, 87 sayılı Sözleşmenin sağladığı güvencelerin çiğnenmesi tehlikesi vardır. Gerçekte böyle durumlarda, sendika yöneticisi olan işçinin işinden kovulması ve sendika yöneticiliğinin işçinin işini tehlikeye sokması, sendikanın çalışma özgürlüğünü ve temsilcilerini özgürce seçme hakkını etkile-

yebilir, hattâ işverenlerin müdahalesini teşvik edebilir (s. 35).

• Sendika yöneticilerinin seçim tarihinde işkolunda ya da meslek dalında bir yılı aşkın süredir çalışıyor olması koşulunu getiren hükümler 87 sayılı Sözleşmeye aykırıdır (s. 35).

• «Komünist nitelikli siyasi çalışmalara katılan her hangi bir kişiye» 10 yıl süre ile sendika yöneticiliğini yasaklayan ve «komünist nitelikli siyasi çalışmalara katılmakla sorumlu» tutulmaya ilişkin bir dizi kıyas sıralayan yasa, 87 sayılı Sözleşmede belirtilen işçi sendikalarının ve işveren kuruluşlarının «tam bir özgürlük içinde yöneticilerini seçme, yönetimlerini ve çalışmalarını düzenleme» hakkına ve «kamu makamlarının bu hakkı kısıtlayacak ya da bu hakkın yasal biçimde kullanılmasını engelleyecek her türlü müdahaleden kaçınacağına» ilişkin ilkeyi çiğnemek olabilir (s. 36).

• Komite, bir sendikacıya çalışmalarının komünizmin çıkarlarına yardım edebileceğine ilişkin Bakanlık görüş nedeniyle, sendika üyeliği ya da yöneticiliği yasağı getiren yasanın sendika özgürlüğü ilkelerine aykırı olduğu görüşündedir (s. 36).

• Sendika yöneticilerinin yeniden seçilmesinin yasaklanması 87 sayılı Sözleşmeye aykırıdır. Ayrıca böyle bir yasaklama, sendikal işlevleri gerektiği biçimde yerine getirebilecek yetenekli kişilerin yokluğu nedeniyle sendikal hareketin olağan gelişimini ciddi biçimde geriletebilir (s. 36).

• Komitenin işaret ettiği gibi, niteliği, sendikal işlevlerin gerekli biçimde işleyişine önyargı getirmeyen türden suçları kapsayan mahkumiyet, sendika yönetimi için yetersizlik nedeni oluşturmamalıdır ve cezayı gerektiren herhangi bir suça bağlı olarak bir üyenin yönetici olarak seçimini yasaklayan yasa hükmü, sendika özgürlüğü ilkeleri ile uyumlu sayılamaz (s. 37).

3. Yönetimi ve Çalışmaları Düzenleme ve Programları Oluşturma Hakkı

• Her demokratik sendikal harekette genel kurul, sendikaların çalışmalarını ve yönetimle ilgili düzenlemelerini belirleyen ve programlarını yapan en üst organdır. Genel kurulların yasaklanması sendikal hakların çiğnenmesini getirir (s. 40).

• Sendikalar genel anlamda herhangi bir siyasi çalışmaya katılmaktan yasaklanırlarsa, uygulamada ilgili hükümlerin yorumu her an değişebileceği için bu yasaklama zorluk çıkarabilir ve sendikaların eylem olanaklarını önemli ölçüde sınırlayabilir. Bu nedenle üye Devletler, mesleki kuruluşların genel anlamda siyaset yapmalarını yasaklamayıp, bazı durumlarda temel amacının üyelerinin ekonomik ve sosyal gelişmesi olduğunu unutup yetkilerini kötüye kullanabilecek sendikalar için gereğinin yapılmasını mahkemelere bırakmalıdırlar (s. 43).

4. Sendikaların Mali Yönetimi

• Kamu makamlarına, bir sendikanın fonlarını yasal sendikal amaçlar için istediği biçimde artırma ve dilediği biçimde kullanma özgürlüğünü sınırlama hakkı veren hükümler, sendika özgürlüğü ilkeleri ile çelişir (s. 44).

• Sendikaların malları uygun biçimde korunmalıdır (s. 44).

• Hükümete sendika fonlarını denetleme hakkı veren hükümler, sendikaların yönetimlerini düzenleme hakkına ve kamu makamlarının bu hakkı kısıtlayacak ya da yasal biçimde kullanılmasını engelleyecek her türlü müdahaleden kaçınması gerektiğine ilişkin genel kabul gören ilkelerle uyumlu değildir (s. 46).

• Sendikal eğitim teşvik edilmeye değer görülürken, bu eğitim sendikaların kendileri tarafından gerçekleştirilmelidir. Doğal olarak, sendikalar hükümet

tarafından kendilerine sağlanabilecek her türlü maddi ve manevi yardımı kabul edebilirler (s. 47).

• İşçilerin istedikleri sendikayı kurma hakkı ve bu sendikaların anatüzük ve yönetmeliklerini yapma, çalışmalarını ve yönetimlerini düzenleme özgürlüğü, mali bağımsızlığı da öngerektirir (s. 48).

5. *Kamu Makamlarının Sendikal Çalışmalara Karışamaması*

• Yetkililer ve iktidardaki siyasi parti tarafından merkezi işçi sendikasının (konfederasyonun) başkanlığı hakkında tavsiyede bulunulması, sendikaların temsilcilerini tam bir özgürlük içinde seçme hakkına ilişkin ilke ile çelişir (s. 50).

• Yetkililerin bir sendikanın seçimleri sırasında adaylar ve seçim sonuçları hakkında görüş bildirmeleri, sendikaların temsilcilerini tam bir özgürlük içinde seçme hakkını ciddi biçimde zedeleyebilir (s. 50).

• Kamu makamlarına gerekli gördüklerinde, «ciddi ve usulüne uygun buldukları nedenlerle» bir sendikanın yönetim kurulunu görevden alma ve sendikanın seçimli yöneticileri yerine yönetim kurulu ataması olanağı veren mevzuat, sendika özgürlüğü ilkelerine aykırıdır (s. 52).

• Bir rejim değişikliğinden sonra hükümetin bir sendika konfederasyonunun genel kurulunda seçilmiş yürütme kurulunu tanımayıp onun yerine geçici danışma komitesi ataması, kamu makamlarının sendikaların temsilcilerini tam bir özgürlük içinde seçme, yönetim ve çalışmalarını düzenleme hakkını kısıtlayacak herhangi bir müdahaleden kaçınmasına ilişkin ilkenin çiğnenmesidir (s. 53).

• Sendikal örgütleri denetim altına almak, sendikaların temsilcilerini tam bir özgürlük içinde seçme, yönetim ve çalışmalarını düzenleme haklarının ciddi biçimde kısıtlanmasını oluşturur (s. 53).

• ..... yasada belirtilen ceza olarak sendika yöneticilerinin görevlerine son verilmesi, görevlerinin askıya alınması ya da sendikacılıktan men edilmesi, ancak yetkili mahkeme tarafından verilen kesin mahkumiyet kararına bağlı olarak ya da mutlaka, temyiz için başvurulmasa bile temyiz için tanınan sürenin sonunda uygulanmalıdır (s. 56).

• yalnızca yasa ve düzeni korumak amacıyla ilan edilen sıkıyönetim, sendikal çalışmaları hedeflememiş olsa bile, keyfi uygulandığında sendikal hakların kullanılmasını ciddi biçimde sınırlayabilir (s. 57).

V SENDİKALARIN KAPATILMASI VE ÇALIŞMADAN ALIKONULMASI

• Komite, işçi sendikalarının ve işveren kuruluşlarının idari makamlarca kapatılamayacağı ya da çalışmadan alıkonulamayacağına ilişkin genel olarak kabul gören ilkeye verdiği önemi vurgular (s. 59).

• Sendikalar idari makamlar tarafından geçici olarak ya da belli bir süre için ve yargılama öncesi önlem olarak çalışmalarından alıkonsalar bile, bu durumda keyfi davranıldığı kanısının uyanması tehlikesi vardır (s. 61).

• Olağanüstü durumda idari makamlar tarafından alınan sendikaları kapatma ya da çalışmadan alıkoyma kararları, kapatma ve çalışmadan alıkonmaya karşı mahkemelere başvurma hakkı dahil, normal yargısal güvenceleri izlemelidir (s. 61).

• Mesleki kuruluşların idari kararla kapatılamayacaklarına ya da çalışmadan alıkonamayacaklarına ilişkin ilke gerçekten uygulanacaksa, yasanın böylesi idari kararlara karşı itiraz hakkı tanıması yeterli değildir. İdari karar, itiraz süresinin sona ermesinden ya da böylesi kararların mahkemeler tarafından onanmasından sonra yürürlüğe girmelidir (s. 61).

• Komite şu ölçütü kabul eder: kapatılan bir sendikanın malları geçici olarak yeddi emine verilmeli

ve sonuçta üyeleri arasında dağıtılmalı ya da bu sendikanın yerine kurulan sendikaya devredilmelidir (s. 65).

• ..... «yerine kurulan sendika» (halef) deyimi ile anlatılmak istenen, gerçekte kapatılan sendikaların mallarına «el koyan» sendikalar değildir, kapatılan sendikaların gönüllü kuruluş amaçlarını aynı ruhla izlemeyi hedefleyen sendikalardır. İnceleme konusu olan sendikalar hükümetin emri ile kapatılmış oldukları ve yasa gereği kapatılan sendikaların mallarının devredildiği sendikaların tam anlamıyla «rejimin kuklaları» oldukları iddia edildiği için, Komite, hükümetin bu konuya ilişkin benimsediği tavrın suistimale ortam yaratabileceği nedeniyle, her şekilde, sendika mallarının yerlerine kurulan sendikalara devredilmesine ilişkin ilke ile çeliştiğini belirtir (s. 65).

VI. FEDERASYON VE KONFEDERASYON KURMA HAKKI

• İşçilerin federasyon ve konfederasyon kurma hakkının yasal olarak tanınmasından sonra, federasyon ve konfederasyon kurmaya gereksinim olup olmadığı tartışması yalnızca ve yalnızca işçiler ve işçi sendikaları tarafından belirlenebilecek bir sorundur (s. 67).

• Sendikaların daha yüksek düzeyde örgütler kurmalarında asgari sendika ya da federasyon sayısı belirten ve belli bir yörede ya da bölgede değişik işkollarındaki sendika ya da federasyonların federasyon ya da konfederasyon biçiminde bir araya gelmelerini engelleyen yasa hükmü, 87 sayılı Sözleşmenin 5. ve 6. maddelerine aykırıdır (s. 68).

• Bir tek işçi konfederasyonu kurulmasına izin veren yasa hükmü, 87 sayılı Sözleşmede temellendirilen ilkelere aykırıdır (s. 68).

• Değişik işkollarındaki sendikaların federasyon kurmasını yasaklayan yasa hükmü, 87 sayılı Sözleşmenin 5. maddesi ile işçi sendikalarına tanınan fede-

rasyon ya da konfederasyon kurma hakkının sınırlandırılmasıdır (s. 69).

VII. ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYE OLMA HAKKI

• Uluslararası sendikal dayanışma her sendikal hareketin temel amacını oluşturur ve 87 sayılı Sözleşmenin 5. maddesinde federasyon ya da konfederasyon her örgütün, işçilerin ve işverenlerin uluslararası kuruluşlarına üye olmasını belirten ilkenin temelini oluşturur (s. 71).

• Bir sendikanın uluslararası kuruluşa üye olabilmesi için hükümetten izin alma yükümlülüğü getiren yasa hükmü, sendikaların özgür ve gönüllü olarak uluslararası kuruluşlara üye olabileceklerine ilişkin ilke ile çelişir (s. 72).

• Ulusal bir sendikanın üyesi bulunduğu uluslararası bir işçi kuruluşundan mali yardım almasını yasaklayan yasa hükmü, işçilerin uluslararası kuruluşlara üye olma hakkına ilişkin ilkelerin çiğnenmesidir (s. 73).

• Uluslararası örgütlerin çalışmalarına katılma sendikal hareketin bağımsızlığı ilkesine dayandırılmalıdır. Bu ilke çerçevesinde sendika temsilcilerine temsil ettikleri sendikanın üye olduğu uluslararası işçi kuruluşlarının çalışmalarına katılmalarında tam bir özgürlük tanınmalıdır (s. 74).

VIII. TOPLU PAZARLIK VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

• Bir tarafın, diğer tarafın talepleri konusunda uzlaşır ya da uzlaşmaz tavır takınması, ülke yasasına göre toplu pazarlığı sürdüren tarafların sorunudur (s. 92).

• Yalnızca teknik yardım dışında, kamu makamlarının bir temsilcisinin toplu iş sözleşmesi taslaklarının hazırlanmasına müdahale etmesi, 98 sayılı Sözleşmenin 4. maddesinin ruhuna aykırıdır (s. 93).

• Bir kamu kuruluşu olan ulusal radyo ve televizyon kurumu çalışanları, görevleri nedeniyle toplu pazarlığın geliştirilmesine ilişkin ilke kapsamı dışında bırakılamaz (s. 94).

• Toplu pazarlığın teşvik edilmesini konu edinen 98 sayılı Sözleşme, kamu makamları adına davrananlar dışında tüm kamu çalışanlarını, dolayısıyla PTT işçilerini de kapsar (s. 95).

• Ücretleri, çalışma saatlerini, izinleri ve çalışma koşullarını düzenleme yetkisini Çalışma Bakanlığına veren ve toplu sözleşmelerde bu düzenlemelere uyma yükümlülüğü getiren ve böylece çalışma koşullarının en önemli ögelerini toplu pazarlık konusu dışında bırakan yasa hükmü, 98 sayılı Sözleşmenin 4. maddesine aykırıdır (s. 103).

IX. GREV HAKKI

• İşçilerin ve sendikaların grev hakkı, mesleki çıkarların korunmasının yasal araçlarıdır (s. 109).

• Federasyon ve konfederasyonlar tarafından greve karar verilmesini yasaklama 87 sayılı Sözleşmenin federasyon ve konfederasyonların işlevine ilişkin 3. maddesine gönderme yapan 6. maddesine aykırıdır (s. 110).

• Bakana, uygun gördüğünde bir iş uyuşmazlığını zorunlu hakeme gönderme yetkisi veren yasa hükmü, greve başvurmayı engelleyerek, grev hakkını etkileyebilir (s. 122).

• Ulaştırma, demiryolu, haberleşme ve elektrik işletmelerinde işin durdurulmasının toplumun normal yaşamını etkileyebileceği kabul edilmekle birlikte, işin durdurulmasının tanımı gereği ulusal çapta olağanüstü vahim bir duruma yol açacağı söylenemez. Komite bu yüzden, bu tür hizmet kollarında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda işçileri çalıştırmaya yönelik önlem alınmasını, işçilerin mesleki ve ekonomik çı-

karlarının korunmasında bir araç olan grev hakkının kısıtlanması olarak kabul eder (s. 125).

• Kamu güvenliğine ilişkin yasaların genel olarak bütün uyuşmazlıklara uygulanması, sendikal hakların kullanımının çiğnenmesine yol açabilir (s. 128).

• Tamamen işçilerin mesleki çıkarlarının korunması ya da geliştirilmesi amacıyla ilan edilen herhangi bir greve ceza uygulamaları getirilmesinin ya da uygulanabileceğinin kabulü, grev hakkına ilişkin genel kabul gören ilkeye aykırıdır (s. 128).

• Grev eylemine katılan işçilere aşırı sert yaptırımlar uygulanmasındaki katı tutum ya da bu yaptırımların söz konusu işçilerin meslekleri açısından doğrudan kötü sonuçlar ortaya çıkarması uyumlu çalışma ilişkilerinin gelişimini zedeler (s. 129).

• Komite, demiryolu işçilerinin grevine ilişkin geniş çaplı tutuklama ve işten atılmaların bir hakkın ciddi biçimde kötüye kullanılması tehlikesini içerdiğini ve sendika özgürlüğünü ağır biçimde tehlikeye soktuğunu belirtir (s. 129).

NOTLAR

1) Albert Thomas, *Histoire Anecdotique du Travail,* aktaran ILO, *Labour Education* (ILO'nun «İşçi Eğitimi» adlı süreli yayın organı), No: 56, 1984/3, Geneva, s. 37-39.

2) ILO, *Uluslararası Çalışma İlkeleri, İşçi Eğitimi El Kitabı,* Çev. Civan Turmangil, UÇÖ Ankara Yayınları, Ankara 1983, s. 3.

3) Çalışma Vekaleti, *Sosyal Adalet Uğruna Otuz Yıl (1919-1949),* Çev. Muhaddere Taşçıoğlu, Milletlerarası Çalışma Bürosu (B.I.T.) Yayınlarından, İstanbul 1956, s. 5,

4) ILO, *Trade Unions and ILO, A Workers Education Manual* (ILO'nun İşçi Eğitimi El Kitapları Serisinden «ILO ve Sendikalar» adlı kitap), International Labour Office, Geneva 1982, s. 89.

5) Seha L. MERAY, *Devletler Hukukuna Giriş,* İkinci Cilt, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 206, Ankara 1975, s. 171.

6) Daha sonra yapılan bir değişiklikle *Philadelphia Bildirisi*, ILO Anayasasının bir bölümü olarak kabul edildi.

7) ILO, *Albert Thomas 1878-1978*, International Labour Office, Geneve 1978.

8) ILO, *The ILO and Human Rights*, s. 32.

9) ILO Ankara Bürosu, *Uluslararası Çalışma Örgütü* adlı büroşür.

10) ILO Anayasası gereğince UÇK delegelerinin üye devletlerce bildirilmeleri özellikle ülkede temsil niteliğine sahip birden fazla örgüt olduğu durumlarda çeşitli sorunlar yaratmaktadır. ILO Anayasası hükmünce üye devlet ülkede temsil niteliğine sahip birden çok örgütün olması durumunda, Konferansa katılacak işçi delegeleri teknik danışmanları atamak için bu örgütlere danışarak anlaşma sağlamak yükümlülüğündedir. Uluslararası Lahey Adalet Divanının 1 no'lu Tavsiye kararında bu yükümlülüğün yalnızca moral bir nitelik taşımadığı, Antlaşmadan kaynaklanan ve Antlaşmayı imzalayan devletleri bağlayan bir zorunluluk olduğu belirtilmektedir. UÇK delegelerine yetki vermekle görevli komitenin (Credentials Comittee) kararları da bu doğrultudadır. Nitekim birden fazla temsil niteliğine sahip konfederasyonların var olduğu ülkelerde (Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Hindistan, Hollanda, İtalya, Lüksemburg, İsviçre...) bu konfederasyonların ILO'da temsili, hükümetlerle yapılan anlaşmalar sonucu gerçekleşti, genellikle ILO'da sıra ile temsil edildiler.

11) ILO sözleşmelerinin onay durumu için bkz. *Chart of Ratifications of International Labour Conventions, 1 January 1984*, Geneva.

12) ILO, *Report of the Director-General* (ILO Genel Müdürünün Raporu), International Labour Conference, 70 the Session 1984, International Labour Office, Geneva 1984, s. 9.

13 *ILO, Uluslararası Çalışma İlkeleri*, s. 64.

14) ILO, *Freedom of Association: an International Survey* (Sendika Özgürlüğü: Bir Uluslararası İnceleme), International Labour Office, Geneva 1975, s. 8; ILO, *Freedom of Association and Collective Bargaining, General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Sendika ve Toplu Pazarlık Özgürlüğü, Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesinin Genel İncelemesi), International Labour Office, Geneva 1983, s. 24

15) Jay A. *ERSTLING, The Right to Organise, A Survey of Laws and Regulations Relating to the Right of Workers to Establish Unions of Their Own Choosing,* (Örgütlenme Özgürlüğü, İşçilerin Kendi iradeleriyle Sendika Kurma Hakkına İlişkin Yasa ve Kurallar Üzerine Bir İnceleme), International Labour Office, Geneva 1977, s. 60.

16) ESENER, *a.g.e.*, s. 299.

17) ILO, *Freedom of Association: an International Survey*, s. 16.

18) ILO, *Freedom of Association: Digest of Decisions of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of ILO* (Sendika Özgürlüğü, ILO Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararları Demeti), Second Edition, International Labour Office, Geneva 1976, s. 6.

19) «Burada bahis konusu olan husus kuruluşu müteakip faaliyetine başlayan sendikayı âmme organlarının teftiş ve kontrol edememesi ve sendikaların feshine de gene bu makamların karar verememesi keyfiyetidir.» (Metin KUTAL, «Sendika Hürriyeti», *Sosyal Siyaset Konferansları*, 13. Kitap, İstanbul Üniversitesi Neşriyatı No: 941, İstanbul 1962, s. 99-116.

20) 87 Sayılı Sözleşmenin UÇK'da tartışılması sırasında sendikal çalışmanın yalnızca mesleki konulara indirgenmesine kesinlikle karşı çıkılmıştı. (ILO, *Record of Proceedings* (Zabıtlar), ILC, 30 th Session, 1947, s. 570.)

21) ILO, *ILO Principles, Standards and Precedures Concerning of Freedom of Association* (Sendika Özgürlüğüne İlişkin ILO, ilkeleri, Standartları ve Prosedürleri), International Labour Office, Geneva 1976, s. 16.

22) ILO, *Freedom of Association and Collective Bargaining*, s. 67-68.

23) Ercüment TAHİROĞLU, «Neden ILO İlke ve Kararlarına Uymak Zorunluluğu», *İşçi Hakları Ortak Kitap*, YAZKO Yayınları, İstanbul 1984, s. 41.

24) ILO, *Official Bulletin, Special Supplement* (Resmi Bülten, Özel Ek), Vol. LIV, No: 2, 1971.

25) ILO, *Uluslararası Çalışma İlkeleri*, s. 63.

26) ILO, *Report of the Director-General*, s. 41.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SOSYAL HAKLARIN EKONOMİK, SOSYAL, SİYASİ VE YASAL ÇERÇEVESİ

Osmanlı İmparatorluğunda ilk işçi hareketlerinin 19. yüzyıl ortalarında başlamasına, yoğun 1908 grevlerine, ilk işçi örgütlenmelerine rağmen, Tatil-i Eşgal, Takrir-i Sükûn yasaları, 1936 tarihli İş Kanunu ve 1946 soruşturmaları dikkate alınarak Türkiye'de sendikacılığın esas olarak 1947'de başladığı, gerçek anlamda da 1963'ten sonra geliştiği söylenebilir.

Türkiye'de sendika özgürlüğü ve sosyal haklara ilişkin tartışmalar, *koruyucu* ve *yasaklayıcı* düzenlemeler, dört tarihsel kesitte gözden geçirilebilir: 1947 Öncesi, 1947-1963 Dönemi, 1963-1980 Dönemi, 1980 Sonrası.

1. 1947 ÖNCESİ

Kapitalistleşme sürecine geç giren bir ülke olan Türkiye'nin sosyo-ekonomik evrimi Batı Avrupa'nın klasik temel sürecini izlemedi.

Osmanlı toplumu 19. yüzyılda dış dinamiklerin yoğun etkisi altına girdi. Özellikle 1838 yılında İngiltere ile imzalanan ve diğer ülkelerle yapılan benzerleri birbirini izleyen ticaret antlaşmaları ile dış ticaret emperyalist aşamaya geçmekte olan ülkelerin deneti-

mine girmeye başladı. Daha sonra dış borçlanma ve dolaysız sermaye gelişi hızlandı. Osmanlı İmparatorluğu'nu dışa bağımlı duruma getiren, yalnızca geri bir tarımsal üretime olanak tanıyan bu süreçte gelişme kaydedemeyen Osmanlı küçük el sanatları da çöktü.

Bu süreci, Batı Avrupa'daki gibi bir sanayi devrimi izlemedi. Usta-kalfa-çırak örgütlenmesine dayanan loncalarda, ahi örgütlerinde bir araya gelmiş bulunan zanaatkârlar Batı Avrupa'da olduğu gibi hızla sanayi işçileri olamadılar.

Dışa bağımlılık ve sanayileşememe ortamında 19. yüzyılın ortalarında gerek devlet işletmelerinde, gerekse çoğu yabancılara ait özel işyerlerinde çalışan işçilerin sayısı zamanla artmaya başladı.

Son 20 yıl içinde önemli çalışmalar yayınlanmasına rağmen, ekonomik, sosyal, siyasal ve ideolojik yönleriyle Türkiye işçi hareketinin, dolayısıyle de Türkiye sendikacılığının tarihi, birinci elden kaynaklara dayanılarak tüm yönleriyle henüz yazılamadı.

Genel olarak Türkiye'de ilk işçi hareketlerinin 1840'larda görüldüğü, ilk grevin 1872'de yapıldığı kabul edilir.[1] Osmanlı İmparatorluğu'nda İstanbul, Selanik, İzmir gibi sanayinin gelişmekte olduğu kentlerde 1872-76 yılları arasında grevler yapıldı, çeşitli işçi olayları görüldü.

İşçilere ilişkin ilk düzenlemeler kömür madenleriyle ilgili olarak 1848 ve 1863 yıllarında gerçekleştirildi. Bunları maden işçilerinin çalışma koşullarını düzenlerken mecburi çalışmayı da getiren *Dilaver Paşa Nizamnamesi* ve bazı sosyal haklar sağlayan 1869 tarihli *Maadin Nizamnamesi* izledi. Bu yasalar gerçekte devletin en önemli üretim alanı olan kömür madenlerinde üretimi denetleme gereksiniminden doğan pratik hedefli düzenlemelerdi.

Varolan hukuk kurallarının bir araya getirilmesiyle 1869-1876 yılları arasında oluşturulan *Mecelle*nin

kira sözleşmelerine ilişkin bölümünde, işçi hukukuna da yer verildi. Ancak bu yasada işçi-işveren ilişkileri 1870'lerin uluslararası koşullarına göre değil, Roma Hukukundaki gibi köle-efendi ilişkisi olarak kabul ediliyor ve Mecelle'de işçi, emek-gücünü değil, nefsini, yani kişiliğini kiraya veren kişi olarak tanımlanıyordu.[2]

Belli ekonomik, sosyal ve siyasi koşulların çerçevesinde 1876'da ilk anayasa (Kanun-u Esasi) ilan edildi ve böylece I. Meşrutiyet dönemi başladı. *1876 Anayasası* bazı klasik hak ve özgürlüklere yer veriyordu. Ancak toplanma, dernek kurma haklarından söz etmiyordu. Anayasanın 13. maddesinde Osmanlı uyrukluların sanayi ve ticaret özgürlüğüne sahip oldukları belirtiliyordu. Bu madde elbette sendika özgürlüğünü sağlamıyordu.

Milletvekili seçilmek için ise «başkasının hizmetkârlığında bulunmamak» yani işçi olmamak koşulu getiriliyordu. İki dereceli seçim ve sınırlı oy ilkesi ile 1877 yılında ilk meclis seçimleri yapıldı. Ancak Padişah II. Abdülhamit 1878'de Meclisi feshetti. «İstibdat» olarak adlandırılan yoğun baskı dönemi başladı.

1908'de II. Meşrutiyet dönemi başladı. «İstibdat»ın sona erdirilmesinin getirdiği ve «hürriyet, müsavat, adalet ve uhuvvet» (özgürlük, eşitlik, adalet ve kardeşlik) sloganları ile kutlanan görece özgürlük ortamında işçi sorunları hızla gündeme geldi. 1908 yılının ağustos ve eylül aylarında Osmanlı İmparatorluğu'nun belli merkezlerinde çok sayıda grev yapıldı. «Abdülhamit istibdatı»na karşı iktidara geldiğini belirten hükümet ve «hürriyet kahramanları» bu grevleri bastırmakta gecikmediler.

Meşrutiyetin ilanından 2,5 ay sonra «hürriyetçi» yönetim, hükümete tanınan kanun kuvvetinde kararname çıkarma yetkisi gereğince 1908'de ilan ettiği *Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat*

ile çoğu yabancı şirketlerin elinde bulunan kamu hizmetlerinde sendikalaşmayı yasakladı, grev yapmayı iyice kısıtladı.

Sendika özgürlüğü ve grev hakkı üzerine Mecliste yapılan ve kamuoyunda sürdürülen tartışmalardan sonra 27 Temmuz 1325 (1909) tarihinde *Tatil-i Eşgal Kanunu* çıkarıldı. 11 maddelik Kanun o dönemde işçilerin en yoğun olarak çalıştığı kamu hizmetlerinde her türlü sendikalaşmayı yasaklıyor, daha önce kurulmuş olan sendikaları kapatıyor, kamu hizmetlerinde grev yapmayı büyük ölçüde sınırlıyordu.[3] Kanun greve ancak uzlaşma safhasından sonra ve taraflar arasında anlaşma olmazsa sınırlı bir «serbesti» tanıyor, uzlaşmayı zorunlu duruma getiriyordu. Tatil-i Eşgal Kanunu 1937 yılına kadar 28 yıl fiilen yürürlükte kaldı.

Sendika ve grev hakkı konusunda devletin ilk çıkarttığı yasanın «gerekçesi»ni oluşturan 1908 grevleri 1963 sonrasına kadar bir daha görülmeyen yaygınlıktaydı. Bunlar Türkiye'de mücadeleci bir geleneğin tohumlarını attı. Yine de bu grevleri fazla abartmamak gerekir. Bu grevler bütünüyle ekonomik nitelikli idi. Birikmiş ücretlerin ödenmesi ya da artırılması, iş güvencesi başta gelen taleplerdi. Grevlerin siyasi bir yönü yoktu. Hükümete karşı yapılmadığı açıklamalarda sık sık belirtiliyordu. Bunlar yürütülmeleri, uygulanmaları açısından örgütsüz, geçici birleşmeler etrafında gerçekleştirilen kendiliğindenci eylemlerdi.

Tatil-i Eşgal Muvakkatı'ndaki sendikaların ortadan kaldırılmasına ilişkin maddenin Meclis Encümeninde reddedilmesi üzerine Osmanlı Meclis-i Meb'usanı'nda, Meclis-i A'yan'da ve bazı yayınlarda sendika özgürlüğü, sosyal haklar ve sosyal politika sorunları Türkiye'de ilk kez tartışıldı.[4]

Sendika özgürlüğü ve sosyal haklara karşı olanlar görüşlerini şöyle özetliyorlardı:

- Sendika kurmak, devletin egemenlik hakkına müdahalede bulunmaktır.
- Sendikalar ihtilal örgütleridir.
- Sendikalar kurulunca yabancı sermayedarlar korkup kaçacaklardır ya da gelmeyeceklerdir. Oysa yabancı sermayeye ihtiyacımız vardır.
- Sendikalar kurulursa işçiler ve işverenler birbirlerine düşman olurlar.
- İşçiler sendika kurunca, işverenler de sendika kuracaklardır ve işçileri ezeceklerdir.
- Sendikalar siyaset yaparlar. Fabrikalara siyaset girer.
- Sendikalar dışarıdakiler ile ilişki kurup sosyalizmi yayarlar.
- Sendikalar işçileri esir gibi kullanırlar.

Bu görüşlere karşı çıkanlar ise temelde sendika özgürlüğünü savunmakla birlikte, bu savunmalarını Batı Avrupa'da klasik hak ve özgürlüklerin yanında anayasalarca, yasalarca tanınmaya başlanan ekonomik ve sosyal haklar çerçevesinde gerçekleştiremediler. Hem nicel, hem de nitel olarak son derece zayıf olan işçi sınıfından da bu konuda önemli bir tepki gelmedi. Kısacası sendika özgürlüğü ve sosyal hakların savunulmasının maddi temeli yoktu.

Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamu hizmetlerinde sendika hakkı yasaklanırken, öte yandan 8 Ağustos 1325 (1909) tarihinde yapılan değişikle Anayasaya eklenen 120. maddede sendikalar dahil dernek kurma hakkı tanınıyordu. Zaten 3 Ağustos 1325 (1909) tarihli *Cemiyetler Kanunu* ile önceden izin almaksızın dernek kurma hakkı yasalaştırılmış, hangi derneklerin yasaklandığı belirtilerek, dolaylı olarak hangi derneklere izin verildiği belirtilmişti. Ancak getirilen hak oldukça sınırlı idi ve dernekler kolluk kuvvetlerinin denetimine bırakılmıştı.

Bu yasal çerçeve sendikal mücadeleyi derneklere kaydırdı ve Türkiye'de sendikal hakların derneklerle savunulması ve uzun yıllar sürecek sendika-dernek (cemiyet) benzeşmesini getirdi. Ayrı bir örgüt olarak sendikaları tanımlayan bir yasanın var olmaması nedeniyle işçilerin ekonomik hakları, derneklerle savunulmaya çalışıldı.

30 Ekim 1918'de imzalanan Mondros Bırakışmasından sonra özellikle İstanbul'da yoğun bir siyasal örgütlenme görüldü. Bu dönemde kurulan ve işçilerden yana olduğunu belirten siyasi partilerin programların da sendika hakkı, grev hakkı, kadın ve çocuk işçilerin korunması, 8 saatlik işgünü gibi konulara yer verilmekle birlikte, sendika özgürlüğü ve sosyal haklar o dönemde uluslararası düzeyde ulaşılan boyutlariyla ele alınmadı[5] Öte yandan 1918-1922 yılları arasında özellikle işgal altındaki bölgelerde çok sayıda grev yapıldı. 1921 ve 1922 yıllarında İstanbul'da *1 Mayıs İşçi Bayramı* kutlandı.[6]

Ulusal Kurtuluş Savaşımızdan sonra ülkenin ekonomi politikasının esaslarını saptamak üzere 1923 Şubatında İzmir'de *Türkiye İktisat Kongresi* toplandı. Çiftçi, tüccar, sanayici ve işçi olmak üzere dört grubu temsilen 1130 dolayında delegenin katıldığı bu Kongrede devletçe korunan özel girişim yoluyla sanayileşme politikası kabul edildi. Ve bu politika genel olarak 1923-32 yılları arasında uygulandı.

Tüccarların örgütü olan Milli Türk Ticaret Birliği tarafından yönlendirilen *İstanbul Umum Amele Birliği* bu Kongreye işçiler adına katıldı.[7] Bu işçi grubunun Kongre Başkanlığına sunduğu Raporda işçilerin bir sınıf olduğu belirtildi ve grevli sendika hakkı savunuldu.[8] Ancak Birliğin, talepleri gerek öz, gerekse biçim olarak sendika özgürlüğü ve sosyal haklar açısından o dönemde Batı'da ulaşılan düzeyin oldukça gerisindeydi. Kongrede «*İşçi Grubu Esasları*» olarak kabul edilen ilkelerin en önemlisi 4. maddede yer alan

sendika hakkının tanınması ve Tatil-i Eşgal Kanununun gözden geçirilmesine ilişkin olanıydı. Fakat kabul edilen esaslar içinde toplu pazarlık ve grev hakkından söz edilmiyordu.

Ulusal Kurtuluş Savaşımız sırasında kabul edilen 151 sayılı 1921 tarihli *Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun* zorunlu çalışmayı kaldırması, madenler için 8 saatlik işgünü ve değişik sosyal güvenlik önlemleri getirmesi açısından olumlu bir başlangıçtı. Bunu 1924'de Hafta Tatili, 1925' de Ulusal Bayram ve Tatil yasaları izledi.

Cumhuriyet'in ilanından sonra kabul edilen *1924 Anayasası*nda klasik hak ve özgürlüklere daha geniş biçimde yer verildi. Anayasanın 70. maddesinde «kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünme, söz, yayım, yolculuk, bağıt, çalışma, mülkedinme, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabiî haklarındandır» deniliyordu. Ancak 1924 Anayasası ekonomik ve sosyal haklara yer vermiyordu.[9]

Bu arada Şeyh Sait Ayaklanması üzerine 1925'de çıkarılan *Takrir-i Sükûn Kanunu* iktidara, muhalif siyasi kuruluşları, bu arada da işçi derneklerini, sendikaları kapatma yetkisi verdi. Bu kanuna dayanılarak çok sayıda meslek kuruluşu kapatıldı.

1926'da çıkarılan *Medeni Kanun* yurttaşların dernek kurma özgürlüğünü esaslara bağlıyordu. Medeni Kanunun 53-72. maddeleri doğrudan cemiyetlere ilişkindi. Yine 1926'da çıkarılan *Borçlar Kanunu*'nun 316. maddesinde toplu iş sözleşmesini çağrıştırır biçimde işçi ve işçi derneklerine işverenlerle «umumi mukavele» yapma hakkı tanınıyordu. Borçlar Kanununun 317. maddesinde ise bireysel sözleşmelerin «umumi mukavele» hükümlerine aykırı olamayacağı belirtiliyordu.

Çeşitli yabancı yasaların doğrudan çevirilerine dayanan bu yasalarla getirilen söz konusu hakların gerçekten kullanılmasını sağlayacak, işlerlik kazandı-

racak yasal çerçeve ise ortada yoktu. Bu haklar erken gelen, kendilerini yaşama geçirecek sendikalardan, grev hakkından yoksun haklardı. Bu nedenle işçilerin ve işçi derneklerinin çoğu bu hakların farkında bile olmadı.

1926 yılından İş Yasasının yürürlüğe girdiği 1937 yılına kadar çalışma ilişkilerinde genel olarak Medeni Kanun ile Borçlar Kanunu hükümleri uygulandı.

TC Çalışma Bakanlığının bir yayınına göre, «1927 yılında Hükümet sosyal ve siyasal kuruluşları denetimi altına almış, işçilerin toplu halde bulundurulmamaları için sınaî kurumlar birçok illere dağıtılmıştı.»[10]

Cumhuriyetin ilk yıllarında, izlenen «halkçılık» politikasına uygun olarak işçilerin bazı haklarını savunması hoşgörü ile karşılandı. Ancak Türkiye'yi tek parti olarak yöneten Cumhuriyet Halk Partisi'nin (CHP) işçi sorununa yaklaşımı *paternalist* (pederşâhi babacı) bir temele dayanmaktaydı. CHP'nin bu yaklaşımı gerçekte II. Meşrutiyetten bu yana Türkiye'de egemen olan yaklaşımdı: toplumsal sınıfları ve sınıf çıkarlarının varlığını kabullenmeme ve sınıf mücadelesini önleme çabası. Bu ideoloji genel olarak şöyle dile getiriliyordu: Batı toplumlarında sınıflar ve sınıf mücadelesi olabilir. Biz onlardan farklıyız. Bizde sınıflar olmayacaktır.

Bu nedenle sürekli olarak işçi istekleri yoğunlaşmadan, işçilerin taleplerini siyasi iktidarın amaçları doğrultusunda denetim altına alacak «önlemler» getiriliyordu. Rejimi bazı düşüncelere karşı korumak için bazı sosyal haklar tanınıyordu.

Bu yaklaşım çerçevesinde yıllarca egemen ideoloji olarak sendika, toplu pazarlık ve grev hakkının sınıflaşmanın sonucu değil, nedeni olduğu savunuldu.

Nitekim İş Kanunu çıkartılırken CHP Genel Sekreteri Recep Peker «yeni İş Kanunu, sınıfçılık şuuru-

nun doğmasına ve yaşamasına imkan verici hava bulutlarını silip götürecektir» diyordu.[11]

1929 Bunalımı, ekonomi politika olarak daha yoğun bir devletçiliği gündeme getirdi. 1934 başlarında uygulanmaya başlanan Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı döneminde çok sayıda devlet işletmesi açıldı. Devletçiliğin yoğunlaşması ile birlikte işçi-işveren ilişkilerinde devlet artık «hakemliğinin» yanısıra önemli bir işveren durumuna geldi.

Devletin gittikçe genişleyen biçimde işveren olması Cumhuriyet'in kuruluşundan beri çıkarılacağı söylenen İş Yasasına ilişkin gelişmeleri de etkiledi.

Borçlar Kanununun liberal bulunması, Birinci Beş Yıllık Planın uygulanmasının bir iş yasasını gereksindirmesi, devletçilik ilkelerine uygun bir çalışma düzeninin oluşturulması zorunluluğu gibi nedenler[12] bir iş yasasının çıkarılmasını hızla gündeme getirdi. Nitekim Recep Peker TBMM'de yaptığı konuşmada şöyle diyordu: «...kanunun geç kalması hakiki hayata esaslı bir zarar da vermiş değildir. Çünkü iş kanununun ortaya koyduğu tanzimci ruhu memlekette tatbik etmek ihtiyacı ancak bu günlerde kendini göstermeğe başlamıştır. Devlet büyük sanayi hayatına yeni giriyor demektir. Bu sanayiin kurulup işlemesi devrindedir ki iş verenle iş alan arasındaki ahenk ve münasebetlerin tanzimi katî bir ihtiyaç olarak duyuluyor.»[13]

Cumhuriyet sonrasında 1924-1936 yılları arasında 5 ayrı İş Yasası taslağı hazırlanmıştı.[14] 1932 taslağı dışında özde birbirinden pek farklı olmayan bu yasa taslakları çeşitli nedenlerle yasalaşamamıştı. Sonunda 15.6.1937 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 3008 sayılı 8.6.1936 tarihli *İş Kanunu* kabul edildi.

Türkiye'nin 1932 yılında Milletler Cemiyeti dolayısiyle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) üyesi olmasına, ILO ilke ve standartlarına uymayı taahhüt etmesine ve ILO sözleşmelerinin İş Kanunu taslakları-

nın hazırlanması sırasında gözden geçirilmiş olmasına rağmen 1936 İş Kanunu sendika özgürlüğü ve sosyal haklar açısından önemli yasaklar içeriyordu.

İşçilere ilişkin bazı koruyucu düzenlemeler getiren yasa, varolan otoriter paternalizme uygun olarak sermaye-emek uyuşmazlıklarını zorunlu uzlaştırma ve hakem sistemine bağlıyor, çalışma barışının grev ve lokavt gibi çatışmacı yollarla kurulmasını yasaklıyordu.

1936 İş Kanunu devletçilik politikasının bir uzantısıydı. Bu yasa ile iktisadi devlet işletmeleri işçiler açısından denetime alınacak, varolan sömürü koşullarını kurallara bağlanacak ve işçilerin bilinçlenmesi önlenecekti.

1936 İş Kanunu işçilerin sendika hakkını tanımadığı için «işçi temsilciliği» kurumunu getiriyor, Tatil-i Eşgal Kanunu'nu yürürlükten kaldırırken, 72. maddesi ile grevi kesinlikle yasaklıyordu. Zaten 1933'de Türk Ceza Kanunu'nun 201. maddesine işçileri çalışmamaya «zorlayanlara» karşı konan cezalar artırılmıştı.

1936 İş Kanunu 10'dan az işçi çalıştıran işyerlerini, tarım, deniz, hava ve fikir işçileri ile ev çalışmasına katılanları kapsamıyordu. Bu sınırlı yasanın bazı maddeleri bir yıl, bazı maddeleri üç yıl sonra yürürlüğe girdi. Bazı maddeleri ise hiç bir zaman uygulanmadı. Yasaya göre çalışma haftası 48 saat idi. Ancak yasanın çalışma sürelerine ilişkin maddeleri sıkıyönetim ve seferberlik durumlarında uygulanmayacaktı. Yasanın yürürlüğe girmesinden iki yıl sonra II. Dünya Savaşı patlak verdi ve savaş koşulları başladı. 1940 yılında Milli Korunma Kanunu çıkarıldı. Bu yasa ile İş Kanunundaki işçiler lehindeki birkaç hüküm de geçersiz oldu.[15]

Özel kararnamelerle işgünü sürekli 3 saat uzatıldı. Nitekim ILO'nun 1950 Raporuna göre Türkiye'de o zamanlar günlük işgünü yasada 8, gerçekte ise 10-11 saat idi.[16]

TC Çalışma Bakanlığının 1973 tarihli bir yayınında 1936 İş Kanunu şöyle tanımlanacaktı: «...Tatil-i Eşgal Kanunu, grevi yasaklamış ve uyuşmazlıkların devletçe belirlenecek organlar aracılığı ile çözümlenmesini öngörerek Otoriter Sisteme yer vermiştir. Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollardan çözümü için mevcut sistemlerden biri olan Otoriter Sistem 3008 sayılı İş Kanunu zamanında da devam etmiştir.»[17]

3008 sayılı yasanın toplulukla iş uyuşmazlığına ilişkin maddeleri ancak 1939'da yürürlüğe girecekti. Bu maddeler 1963'e kadar 25 yıl yürürlükte kaldı. Bu süre içinde Yüksek Hakem Kurulu'na 1453 olay intikal etti. İş Kanununda 1950 yılında yapılan değişiklikle sendikalara iş uyuşmazlıklarında taraf olma yetkisi verilmesine kadar ise YHK'na ancak 41 iş uyuşmazlığı geldi.[18] Bu da 3008 sayılı yasanın cebri tahkimde bile etkin olmadığının bir ölçüsüydü.

1936 İş Kanunu ile işçiler lehine bazı koruyucu düzenlemeler getiren siyasi iktidar bir süre sonra Cemiyetler Kanununda değişiklik yaparak «aile, cemaat, ırk, cins ve *sınıf esasına veya adına*» dernek kurulmasını yasakladı. Medeni Kanundaki derneklere ilişkin maddeleri de iyice darlaştıran bu değişiklik ile işçilerin mesleki örgüt kurması tam anlamıyla denetim altına alınmak isteniyordu.

Güdümlü işçi dernekleri kurdurma denemesi de başarılı olmayınca 1938'de Türk Ceza Kanununun bazı maddelerinde değişiklik yapıldı[19]

1936 İş Kanunu ile işçi-işveren ilişkilerinde fiilen süren *monolog* ve taraflı *dayatmacılık* yasallaştırıldı. Ve bu yasa tam 30 yıl yürürlükte kaldı.

1936 İş Kanunu, hem işçilerin yıllardır süren mücadelesinin bir ürünüydü, hem de işçi hareketinin zayıflığının bir göstergesiydi.[20]

II. Dünya Savaşı faşizme karşı «demokrasi cephesi»nin zaferi ile bitti. Artık tartışma konusu faşizmin bir daha hortlamasına izin vermeyecek koşulları ya-

ratmaktı. Gündemde insan hakları, özgürlükler ve demokrasi sorunları vardı. Yeni yapılan anayasalarda kişi hakları ve siyasal haklar sağlam güvencelere bağlanırken, ekonomik ve sosyal haklara da yer veriliyordu. Birleşmiş Milletler kuruluyordu. Türkiye kurulan yeni dünyada yerini alacaktı. Türkiye'nin de tek partili otoriter rejimi terk etmesi gerekiyordu. Bu, yalnız dış koşulların dayatması değil, aynı zamanda savaş sırasında iyice gelişen toplumsal katmanların, gelişmekte olan kapitalist sınıfın da talebiydi. Tek partili otoriter rejime ve CHP'ye muhalefet gittikçe yaygınlaşıyordu. İç ve dış koşullar Türkiye'de demokratikleşmeyi zorunlu duruma getirmişti.

İşte böyle bir ortamda çok partili rejime geçildi. İşçi oylarını dikkate alan siyasetçiler işçilerden, işçi sorunlarından söz etmeye başladılar.

1945'de Çalışma Bakanlığı ve İş ve İşçi Bulma Kurumu kuruldu. Çeşitli sosyal güvenlik düzenlemeleri getirildi. 1945'de kurulan İşçi Sigortaları Kurumu 1946 başında çalışmaya başladı.

Nihayet 10.6.1946'da Cemiyetler Kanununun 9. maddesindeki «sınıf esasına veya adına dayanan» dernek kurma yasağı kaldırıldı. «Sınıf esasına dayalı» dernek kurma yasağının kaldırılması, işçi sendikaları kurma hakkının tanınması olarak anlaşıldığından, kısa zamanda çok sayıda işçi sendikası kuruldu. Yılların bastırılmış birikimi hızla örgütlenince, bu gelişimin getirdiği endişe ile yeni örgütler 6 ay sonra kapatıldı. 1946 değişikliğinden 1947 tarihli sendikalar Kanununun çıkarıldığı tarihe kadar geçen dönemde yüze yakın sendika kurulmuştu.[21]

2. 1947-1963 DÖNEMİ

20 Şubat 1947'de 5018 sayılı «İşçi ve İşverenler Sendikası ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun» adı ile Türkiye'de ilk sendikalar yasası çıkarıldı[22]

1947 Sendikalar Kanunu, sendika özgürlüğü sorununun BM düzeyinde tartışıldığı ve ILO'nun Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmesi için hazırlık yapıldığı bir döneme rastlar. Ancak 1947 Sendikalar Kanunu sendika özgürlüğünün bazı ilkelerini tanımakla birlikte, önemli engeller getirmişti.

1947 Sendikalar Kanununun 5. maddesi ile sendikalara genel bir siyaset yasağı getiriliyordu. Bu genel siyaset yasağı, bir yandan Demokles'in Kılıcı gibi sendikalar üzerinde yıllarca varlığını duyuran bir baskı aracı işlevini yerine getirirken, öte yandan Türkiye sendikacılığının 1947 sonrasında bir numaralı sorunu olan «partilerüstü sendikacılık» anlayışının temellerini de atacaktı.

Yasanın 5. maddesi ile sendikaların tüzüklerini ve çalışma programlarını özgürce oluşturmalarına karışılarak sendikaların «milliyetçiliğe aykırı hareket edemeyecekleri» biçiminde çeşitli yorumlara açık olabilecek bir hüküm getiriliyordu.

1947 Sendikalar Kanunu sendikalara dernek gözü ile bakıyor, onlara dernek işlevi yüklüyor, sendika ile üyesi işçiyi ayrı varlıklar olarak görüyordu.[23]

Yasanın 11. maddesine göre sendikalar, Cemiyetler Kanununun 28, 29, 30 ve 31. maddelerine göre her zaman denetlenebilecekti.

Yasanın geçici maddesi ise o güne kadar kurulmuş işçi ve işveren derneklerini 3 ay içinde sendika haline getiriyordu. Özellikle büyük derneklerin bulunduğu devlet işletmelerinde «tepeden inme» örgütlenme ile sendikalar oluşturuldu.

Çalışma ve harcamalarda «amaç dışılık» kavramını getiren yasa, sendika aidatlarını Cemiyetler Kanununun sınırlı hükümlerine bıraktığından sendikalar mali açıdan zor durumda kaldılar. Mali zayıflık ise sendikaların siyasi iktidarlara, siyasi partilere mali bağımlılığını getirecekti.

1947 Sendikalar yasası işçilerin mücadelesinin doğrudan bir ürünü değildi. Bu yasa bir yandan «demokratik dünya»nın bir üyesi olmak zorunluluğunun, diğer yandan nicel olarak ağırlığını duyuran işçilerin, gelişen işçi hareketinin denetim altına alınmak ihtiyacının doğal bir sonucuydu.

Sendikalara işçilerin bir mücadele aracı olarak değil, sosyal kontrol araçları olarak bakılıyordu.[24] Siyasi iktidar Cemiyetler Kanunundaki değişikliğe göre kurulan sendikaları vakit geçirmeden kendi görüşüne uygun bir düzene sokmak istiyordu.[25]

TC Başbakanlığı adına yayınlanan bir yayında bu durum şöyle tanımlanıyordu: «1938 tarihli Cemiyetler Kanununun sosyal sınıf esasına dayanan dernek teşkili yasaklariyle ilgili tamamiyle otoriter, hatta totaliter karekterli hükmünü kaldıran 1946 tarihli Cemiyetler Kanunu bir yana bırakılırsa, yukarıda sözünü ettiğimiz Cumhuriyet rejiminin 1947 tarihli Birinci Sendikalar Kanunu gerek esprisi, gerek hükümleri itibariyle kifayetsiz, anti-demokratik ve mahdut tesirli bir kanundur. Hâkikatte bu kanunun, İkinci Cihan Savaşı sonrasında daha çok dış siyasî ve askerî âmillerin zoruyla ve her ne olursa olsun, dünyamızda demokrasiyi temsil eden büyük devletler camiasına katılmak mecburiyetinin tesiriyle, tıpkı çok partili rejime intikal gibi, atılmış adımlardan biri olduğuna şüphe yoktur. Nitekim kanun bir bütün olarak ele alınarak keskin bir tahlile tabi tutulduğu takdirde, adetâ zorlanarak çıkarılmış bir tedvin ve ihtiyatlı ve temkinli bir tedbir hüviyeti taşıdığı söylenebilir. Gerçekten bahis konusu kanun sendika teşkilini izne bağlamakta, kurulan sendikalar üzerinde müessir bir idarî kontrol sistemi tesis etmekte, sendikaların yabancı meslek teşekkülleriyle temas ve münasebetleri Bakanlar Kurulunun peşin müsaadesine bırakılmakta, bütün fikir işçileri sendika kurmaktan ve dolayısiyle bu hususta işçi sınıfına rehberlik etmekten mahrum kı-

lınmakta ve grev lokavt yasakları, İş Kanununun âmir hükümleri yoluyla, devam ettirilmektedir. Diğer taraftan o devrin hâkim partisi işçileri kendi görüş ve düşünüşüne göre teşkilâtlandırmak gayretlerine dayanmak, tip sendika statüleri hazırlamak ve işçi büroları tesis etmek suretiyle bir takım koalisyon yasaklarını bu kanundan faydalanarak 'koalisyon mecburiyeti' şekline sokmak ve bu suretle işçi hareketlerini muayyen endişelerden hareket ederek zapt ve rapt altına almak istemiştir.»[26]

TC Çalışma Bakanlığına göre de «çok partili yaşantıya geçildiği 1946 yılı(ndan) 1950 yılına kadar sendikalar, sürekli olarak, zamanın iktidarı tarafından kontrol altında tutulmak istenmiştir.»[27]

Mart-Mayıs 1949 tarihlerinde Türkiye'ye gelerek incelemeler yapan bir ILO Heyeti 5018 sayılı Yasayı ILO ilkeleri açısından eleştirdi. ILO Heyetinin Raporuna göre Ocak 1948-Mayıs 1949 arasında 74 sendika 132 kez denetlenmişti.[28]

İş Kanunundaki grev yasağını kaldırmayan, sendika özgürlüğü için engel oluşturabilecek diğer yasa maddelerini açıklığa kavuşturmayan, toplu sözleşme düzenini oluşturmayan bu yasa ile Türkiye'de «grevsiz sendikacılık» dönemi başladı.

1947 Sendikalar Kanunu tüm yönleriyle 1983 Sendikalar Kanununa örnek olacaktı. 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile karşılaştırılması açısından bu kitapta tam metin olarak verilen bu yasa Türkiye'nin o günkü ekonomik, sosyal ve siyasal koşullarında, varolan paternalizme uygun bir sendikal anlayış getirdi. *1947 Sendikacılık Anlayışı*, sendikalara işçi ile işveren arasında avukatlık işlevi yükleyen, siyasi iktidarlara bağımlı, güdümlü bir sendikacılık anlayışıdır.

Öte yandan 1947-1951 yılları sendikal hakların Tür-

kiye'de Tatil-i Eşgal Kanununun tartışmalarından sonra ikinci kez tartışıldığı bir dönemdir.

Çok partili rejime geçilmesi ile birlikte siyasi partiler bir oy deposu olarak gördükleri işçilere yönelik yoğun propagandaya giriştiler. Tüm dünyada İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin konuşulduğu günlerde ilk olarak 1948'de Millet Partisi grev hakkını parti programına koydu. Bunu Demokrat Parti izledi ve 25.6.1949'da parti programında grev hakkına yer verdi.

DP yöneticileri «grev hakkı olmaksızın sendika özgürlüğünden söz edilemeyeceğini» belirtip her fırsatta grev hakkını savunuyorlar ve bu konuda vaatler de bulunuyorlardı. Gazeteciler, yazarlar, bilim adamları grev hakkından yana olanlar ve olmayanlar diye ikiye ayrılıyordu. CHP'liler ise grev hakkına şiddetle karşı çıkıyor ve işçiler adına Çalışma Bakanına «grev isteyenler Türk değildir» sözlerini içeren telgraflar çekiyorlardı.[29]

Grev ve lokavt hakkı tartışmaları aynı zamanda Türkiye'de sınıfların varlığı sorununu da gündeme getirdi. Greve karşı görüş belirten bir bilim adamına cevap veren Sosyal siyaset profesörü Orhan TUNA şöyle yazıyordu: «Diğer taraftan muharrir 'sınıf menfaati'ni ileri sürerken, 'sınıfsız cemiyet' olduğumuzu terennüm eden 'On Yıl Marşı'nın tesiri altında kalmaktadır. Bugün sınıfsız bir devlet tasavvur edilebilir mi? Bilâkis modern devlet, bir sınıflar devletidir ve her cemiyette sınıf menfaatleri ve hattâ tezadları vardır.»[30]

1947 sonrasında işçi sendikalarını ele geçirmek için CHP ile DP arasında yoğun bir mücadele oldu. İki siyasi parti de sendikaların bağımsızlığı ilkesini çiğneyerek kendilerine bağımlı sendikalar oluşturmak için her türlü çabayı harcadılar. Öte yandan özellikle 1950 ve 1954 seçimleri öncesinde sendikacılar da herhangi bir siyasi partiden milletvekili seçilme yarışına

girdiler. Bu arada grev hakkını savunan sendikaların çoğu DP yanında yer aldı.

14 Mayıs 1950'de yapılan seçimleri DP kazandı. Ve 29.5.1950 tarihli ilk hükümet programında «demokrasi prensiplerine göre tabii bir hak olarak tanıdığımız grev hakkı» sözlerine yer verdi. 1.8.1951 tarihli bir DP broşüründe «serbest ekonomiye dayanan demokratik bir rejimde işçilerin haiz olmaları lâzım gelen grev hakkı» sözlerine yer verildi.[31] Ancak daha sonra DP grev hakkı vaadini unuttu. İlki dışında DP hükümet programlarında grev hakkına yer verilmedi. Buna karşılık daha birkaç yıl öncesine kadar grev hakkına karşı çıkan CHP 1953'de parti programında grev hakkına yer verdi ve savundu.

CHP iktidarının işçilere ilişkin son uygulaması bir işçi, bir işveren temsilcisi ve bir yargıcın oluşturduğu *üçlü yapı* ilkesine göre çalışan İş Mahkemelerinin kurulması oldu. (30.1.1950).

DP, iktidarının ilk yılında 8.8.1951'de 98 sayılı ILO Sözleşmesini kabul etti, ancak özgür pazarlık düzenini gerçekleştirmedi. 1952 yılında TÜRK-İŞ kuruldu. 1954 yılında ilk Çalışma Meclisi toplandı. 1950-1960 arasında basın ve deniz işçileri ile sosyal güvenliğe ilişkin çıkarılan yasalar ve 1947 Sendikalar Kanununa 1959 yılında 7826 sayılı yasa ile sendika özgürlüğüne görece daha ileri güvenceler getiren Ek dışında, sendika özgürlüğü ve sosyal haklar konusunda olumlu gelişme olmadı.

Buna karşılık DP döneminde sendikaların çalışmalarını kısıtlamak için her yola başvuruldu. TÜRK-İŞ'e 8 yıl uluslararası üyelik hakkı tanınmadı. «Yerli malı kullanma» konulu toplantı yapma isteği bile «siyaset yapma» olarak suçlandı. Sendikaların açık hava toplantılarına izin verilmedi. Derneklerin ancak bir konu ile uğraşabileceği hükmünü getiren Cemiyetler Kanunu kullanılarak 1957'den sonra sendika birlikleri kapatıldı. «Siyaset yapma» yasağı sendikaları kapata-

cak biçimde işletildi. İstanbul Üniversitesinin sosyal siyaset konferansları yasaklandı.

1950 sonrasında Amerikan sendikacılık anlayışı Türkiye sendikacılık hareketinde egemen oldu. Ücret sendikacılığı, «partilerüstü sendikacılık» uzun yıllar egemen sendikal çizgi olarak kabullenildi.

1950-60 arasında ekonomik mücadele alanında mücadele etmesi gereken sendikaların büyük çoğunluğunun siyasi iktidar ile uyum içinde olmasına rağmen, sanayinin ve buna bağlı olarak kentleşmenin hızla geliştiği ortamda çalışan kitlelerin sorunları yoğunlaştı, talepleri arttı.

Çalışma ilişkilerini işverenlerin egemenliğine terkeden otoriter sistem 27 Mayıs 1960'ın getirdiği *1961 Anayasası*na kadar sürdü.

1961 Anayasasının 2. maddesinde devlet «sosyal hukuk devleti» olarak tanımlandı. Anayasanın Genel Gerekçesinde ve maddelerinin gerekçesinde *sosyal adalet* ve *sosyal devlet* terimleri açıklığa kavuşturuldu.

1961 Anayasası kişi haklarının yanısıra ilk kez ekonomik ve sosyal haklara yer verdi. 46. madde ile tüm «çalışanlar» için sendika özgürlüğü ilkesi güvenceye bağlandı. 47. madde ile «işçilere» toplu pazarlık ve grev hakkı tanındı.

27 Mayıs 1960 ile sendikal yasaların çıkarıldığı 24 Temmuz 1963 arasında işçiler grev hakkının, toplu pazarlık hakkının yaşama geçirilmesi ve bazı günlük sorunların çözümü amacıyla çok sayıda sessiz yürüyüş, miting, grev, oturma grevi, sakal bırakma, «Açların Yürüyüşü» gibi eylemler gerçekleştirdiler.

Bu arada 31 Aralık 1961 günü I. Koalisyon Hükümeti programında grev hakkına yer verilmemesini protesto etme amacı ve sendikal yasaların çıkarılması talebi ile İstanbul'da yüzbini aşkın işçi Saraçhane Mitingi'ni gerçekleştirdi. Bu miting işçilerin sendika öz-

gürlüğü ve sosyal haklara ilişkin taleplerini dile getirdikleri ilk büyük toplantı idi. Ve sendikaların üyelerini harekete geçirme gücünü gösteren bir örnek oluşturuyordu.

3. 1963-1980 DÖNEMİ

1961 Anayasasınca belirtilen hakların uzantısında 24 Temmuz 1963'de 274 sayılı *Sendikalar Kanunu* ile 275 sayılı *Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu* yürürlüğe kondu.

Gerek 1961 Anayasasının Kurucu Meclis'de görüşülmesi, gerekse 274 ve 275 sayılı yasaların TBMM'nde görüşülmesi sırasında sendika özgürlüğü ve sosyal haklar daha yoğun biçimde tartışıldı. Bu tartışmalara sendikalar da katıldı. İşçilerin görüşleri dile getirildi.[32] Ancak tartışmalar yine teorik özden ve uluslararası boyuttan yoksundu.

1961 Anayasasının sağladığı demokratik ortam ve bu iki yasa ile birlikte Türkiye'de sendika özgürlüğü ve sosyal haklar açısından yeni bir dönem başlıyordu. ILO ilkelerine aykırı olarak kamu çalışanlarına toplu pazarlık ve grev hakkının tanınmaması ve işçiler için grev hakkına bazı sınırlamalar getirilmesine rağmen, 1961 Anayasası ve 274 ve 275 sayılı yasalar Türkiye'de yeni bir sendikal anlayışın doğmasının yasal koşullarını yaratmıştı. 1967'de DİSK kuruldu. Kapitalist gelişme, mülksüzleşme, kente göç, teknolojik değişiklikler çerçevesinde özellikle 1967-1980 arasında Türkiye'de iki temel sendikacılık anlayışı varoldu.

Türkiye'de işverenlerin sendika düşmanlığı yaratmaya yönelik yoğun saldırılarında ileri sürdükleri görüşlerin tersine Anayasadaki ve ilgili yasalardaki haklar yaygın olarak kullanılmadı. Örneğin 1973-1977 arasında toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin oranı tarım dışındaki istihdama göre % 8'in, iktisaden faal nüfusa göre % 3'ün altındaydı.[33]

1961 Anayasasında tüm çalışanlara tanınan sendika özgürlüğü, ilgili yasalarda yalnızca işçilere tanındı. Kamu çalışanlarına toplu sözleşmeli, grevli sendika hakkı tanınmıyordu. Böylece özellikle 1971 Anayasa değişikliğinden sonra sürekli gündemde kalan işçi-memur tartışmasının temelleri atıldı

Bir diğer eksiklik sendika seçme özgürlüğünün belli esaslara (örneğin referandum) bağlanmamış olmasıydı. 274 sayılı yasa ayrıca sendikaları hâlâ Dernekler Kanununa bağımlılıktan kurtarmamıştı.

Türkiye 1963 yılına kadar 87 sayılı ILO Sözleşmesini kabul etmemiş olmasına rağmen sendika özgürlüğüne ilişkin bu Sözleşmede yer alan ilkelere genel olarak 274 sayılı yasada yer verilmişti. En önemlisi 274 sayılı yasanın 16. maddesinde sendikaların yalnızca siyasi partiler ile organik bağ kurması yasaklanmış, kural olarak sendikaların bir baskı grubu olarak siyasi etkinlikte bulunabileceği kabul edilmişti.

Anayasanın 46. maddesi gereğince 1965 yılında 624 sayılı «Devlet Personeli Sendikalar Kanunu» çıkarıldı. Toplu sözleşmesiz ve grevsiz kamu çalışanları sendikacılığı ancak 1971'e kadar sürdü. «Sosyal uyanma ekonomik gelişmeyi aşmıştır» Sözlerinin ileri sürüldüğü 1971'de Anayasada yapılan bir değişiklik ile «çalışanlar» sözcüğü yerine «işçiler» sözcüğü getirildi ve tüm kamu çalışanları sendikaları ILO ilkelerine aykırı biçimde kapatıldı.[34]

Öte yandan 1961 Anayasasındaki grev hakkı 275 sayılı yasada oldukça sınırlandı. Yasa «tekrarlanan», «döner» grevler gibi Türkiye'de uygulanmayan ancak sendikalara önemli mali yük getirmeyen, düşük maliyetli kısa süreli grev türleri yerine, tüm işçilerin topluca greve çıkarıldığı «klasik grev» türünü esas kabul ediyor ve bunun için de çok zaman gerektiren bir prosedür getiriyordu.[35] Genel grev yasağını dolaylı olarak sürdürüyordu.

Bu kısıntılara rağmen daha ilgili yasalar yok iken 1961 Anayasası ertesinde başlayan grevler başarıyla sonuçlanıyordu.

Bu arada 274 ve 275 sayılı yasaların bazı maddelerinin Anayasaya aykırılığı hakkında TİP'in açtığı davada Anayasa Mahkemesi, «Sendika özgürlüğünden, Batı demokrasilerinde ne anlaşılıyorsa, öyle anlayarak, yorumlamak gerekir» kararını veriyordu.[36]

1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarıldı. Ancak Anayasa Mahkemesinin bu yasayı iptal etmesi üzerine 1.9.1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdi.

1970'deki sendika özgürlüğünün kısıtlanmasına yönelik yasa değişikliği girişimi büyük toplumsal tepki gördü. Sendika özgürlüğünün kısıtlanmasına yönelik yasa değişikliklerinin büyük çoğunluğu Anayasa Mahkemesince iptal edildi.

Sendika özgürlüğü ve sosyal haklar açısından yasalardaki sınırlamalara; sendikaların önemli bir kesimi tarafından hâlâ sürdürülmek istenen «partilerüstü sendikacılık» anlayışına; siyasi iktidarların 1947 sendikacılık anlayışını egemen kılma çabalarına; ertelenen ya da yasaklanan grevlere; işçilerden hâlâ yalnızca «itaat» bekleyen, bir türlü Batı Avrupa ülkelerindeki işverenlerin asgari düzeyi kadar «demokrat» olamayan ve işçilerle uzlaşmayı kabullenmeyen işverenlerin sendika düşmanı yoğun saldırılarına rağmen, 12 Mart dönemi dışında 1963-1980 dönemi işçiler açısından görece en özgür sendikacılık dönemi oldu.

İşçiler ancak bu dönemde ilk defa işyerlerinde ve toplumda gerçek anlamda bir kimlik kazandılar. Sendikaların bir bölümü bu dönem boyunca sendika özgürlüğü ve sosyal hakları en geniş boyutlarıyla tartıştı, ekonomik-demokratik istemlerini dile getirdi, baskı grubu işlevlerini yerine getirmeye çalıştı.

1980'e yoğun bir ekonomik, sosyal ve siyasal bu-

nalım ile varıldı. *24 Ocak Kararları* ile Türkiye tarihinde yeni bir sayfa açıldı.

Gittikçe yoğunlaşan tekelleşme eğilimi, Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu, Eşel Mobil Kanun Tasarısı, TİSK'in ve TÜSİAD'ın «enflasyonun nedeni sendikalardır», «ideolojik grev» sloganlariyla giriştiği kampanya, yine TİSK'in 1980 ortasında örgütüne gönderdiği «Teşkilatlanma, Dayanışma ve Toplu Sözleşme Prensip, Tavsiye ve Hedefleri» başlıklı *gizli* talimatı, ekonomik bunalımın sorumluluğunu sendikalara yükleyen resmi tavır ile varılacak yer belliydi. Tüm önlemler alınarak oraya varıldı.

24 Ocak Kararları daha az özgürlük gerektiriyordu. Sendika özgürlüğü ve sosyal haklar kısıtlanacaktı. Kısıtlandılar.

Ücretlerin düşürülmesi gerekiyordu. Düşürüldüler.

Kazanılmış önemli hakların geriye alınması gerekiyordu. Geri alındılar.

Ve yeni sendikal düzenlemeler ile 24 Ocak Kararlarının *gerektirdiği* sosyal siyaset, yasal çerçeveye kavuşturuldu.

4. 1980 SONRASI

1961 Anayasasına göre temel hak ve özgürlükler açısından önemli sınırlamalar getiren *1982 Anayasası*, sendikal yaşamı dolaylı olarak ilgilendiren maddeleri dışında 51. maddesinde «sendika kurma hakkını», 52. maddesinde «sendikal faaliyet»i, 53. maddesinde «toplu iş sözleşmesi» hakkını, 54. maddesinde «grev hakkı ve lokavt»ı belirlemektedir. Bu maddelerin uzantısında hazırlanarak 5.5.1983 tarihinde kabul edilen ve 7.5.1983 tarihinde yürürlüğe giren *2821 sayılı Sendikalar Kanunu* ile *2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu* ve çıkarılan ilgili tüzük ve yönet-

melikler 1982 Anayasasındaki hakları daha ayrıntılı bir biçimde sergilemektedir.

1982 Anayasası ile 1983 tarihli ilgili yasaların hazırlanması sırasında sendika özgürlüğü ve sosyal haklar kamuoyunda çok sınırlı da olsa bir kez daha tartışıldı.[37]

Yeni sendikal düzenlemelerin ILO ilkelerine aykırılığını saptamak için 87 sayılı ILO Sözleşmesi ile Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarını bir kez daha gözden geçirmek yeterlidir.*

1982 Anayasasının «Gerekçe»sinin sonradan değiştirilmeyen 51. ve 56. maddelerine ilişkin bölümde şu görüşlere yer verilmektedir:

«Devlet, işçi işveren ilişkilerinin seyircisi değil, dengeleyicisidir, devlet çalışma barışını koruyacak tedbirleri alacaktır... Anayasa Devletin çalışma barışını sağlayacak ve üretimi artıracak başka tedbirler de öngörmüştür...

«Lokavtın anayasal hak olarak tanınması bir denge fikrinin sonucudur. Lokavtın yasaklanması yolunda belirlenen düşüncelerin uygulanması halinde, işverenlerin elinden tek mücadele ve mukabele oranının alınması sonucu doğardı.»

Burada da görüldüğü gibi 1961 Anayasasının temelini oluşturan ve Gerekçesi'nde «iktisaden zayıf olan kişileri, bilhassa işleri bakımından başkalarına tâbi olan işçi ve müstahdemleri, her türlü dar gelirlileri ve yoksul kimseleri himaye» olarak tanımlanan sosyal devlet yaklaşımı 1982 Anayasasında terkedilmekte, yerine eşitsizler arasındaki *DENGE* amaçlanmaktadır.

Son sendikal düzenlemelerle, kendi öz çıkarlarını yurt çıkarlariyle özdeş göstermede ustalaşan, sendikalı işçileri «mutlu azınlık» ilan eden, vermekte oldukları sınıf mücadelesini «20 yıldır biz ağladık, onlar gül-

(*) Bu kitabın 179 ve 217. sayfalarına bakınız.

dü»[38] sözleriyle açıkça sergileyen kapitalistler ve onların sözcüleri TİSK ve TÜSİAD özellikle son 10 yıldır sürdürdükleri anti-sendikal mücadelede muratlarına ermişlerdir.

Son sendikal düzenlemelerde sendika özgürlüğü ve sosyal haklar oldukça sınırlıdır. Sosyal hakların güvencesi durumundaki üçlü hak zinciri, sendika, toplu pazarlık ve grev hakları açısından son sendikal düzenlemelere bakıldığında şu saptamalar yapılabilir:

- Yeni düzenlemeler hakları düzenleyici, güvence altına alıcı değil, sınırlayıcı, yasaklayıcı niteliklidir. Sosyal hakların özüne dokunulmakta, amacına uygun kullanılamaz duruma getirilmektedir.
- Yeni düzenlemeler bireysel ve özellikle kollektif sendika özgürlüğünü sınırlamaktadır.
- Yeni düzenlemelerde sendika özgürlüğü kapsam olarak oldukça sınırlıdır. Sendika özgürlüğü tüm «çalışanlar»a değil, yalnızca «işçilere» tanınmakta, böylece kamu çalışanları ILO ilkelerine aykırı bir biçimde sosyal haklardan mahrum edilmektedir.
- «Çalışma ilişkilerinde ekonomik hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için» kaydı ile sendikaların çalışma alanı 1961 Anayasasına göre iyice daraltılmakta, yalnızca «çalışma ilişkileri»ne indirgenmekte bu ilişkileri doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen alanlar, ilişkiler sendikal çalışma dışında tutulmakta, sendikaların çağdaş toplumlardaki baskı grubu işlevleri yok sayılmaktadır.
- Sendikalara getirilen siyaset yasağında 1947'ye geri dönülmüştür.
- 274 sayılı Yasanın 1. maddesinde «işçilerin müşterek iktisadî, sosyal ve *kültürel* yararları» denilmişken, son yasal düzenlemelerde «kültürel» sözcüğü bilinçli olarak kullanılmamakta, böylece sendikaların eğitim görevlerine ilişkin alan iyice daraltılmakta, sendikal eğitim gerçekte işverenlerin görevi olan «mesleki eğitim»e indirgenmek istenmektedir. Sendi-

kal eğitim açısından son sendikal düzenleme 1947 sendikalar Kanununun 4. maddesi G fıkrasından geridedir.

• Sendika kurma ve sendikalara üye olma koşullarının zorlaştırılması (sendika kuruluşunda bazı belgelerin istenmesi, gazete ilanları, üye olmayı zorlaştıran noter onayı, üyelik fişlerinden birinin 15 gün içinde işverene gönderilmesi zorunluluğu...); işyeri sendikası ve federasyon kurma yasağı; sendika kuruculuğu için getirilen aynı işkolunda bir yıldır çalışıyor olma; grev suçu dahil çeşitli suçlardan mahkum olmama koşulu, işçilerin özgürce sendika kurma ve diledikleri sendikalara serbestçe üye olma hakkına ilişkin sendika özgürlüğünün temel ilkesine, ILO kararlarına, İnsan Hakları Evrensel Bildirisine, Avrupa Konseyi ilkelerine ve Batı Avrupa sendikacılık anlayışına aykırıdır.

• Sendika ve konfederasyon tüzüklerinde zorunlu koşullar aranması; sendikalara genel siyaset yasağı getirilmesi; diğer meslek kuruluşlarıyle ortak hareket etme yasağının konması; gelir kaynaklarının kısıtlanması ve gelirlerin milli bankalara yatırılma zorunluluğu; toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin, giderlerin ve çeşitli çalışmaların «amaca uygunluğu» gibi subjektif bir koşula bağlanması; sendikal eğitimin mesleki eğitime indirgenmesi; sendikaların kooperatif çalışmalarının kısıtlanması, «sendikaların tam bir bağımsızlık içinde anatüzük ve yönetmeliklerini oluşturma, programlarını belirleme ve çalışmalarını düzenleme hakkı» na ilişkin sendika özgürlüğünün temel ilkesine, ILO kararlarına, İnsan Hakları Evrensel Bildirisine, Avrupa Konseyi ilkelerine, ve Batı Avrupa sendikacılık anlayışına aykırıdır.

• Sendika ve konfederasyon yöneticilerinin seçiminde 10 yıllık fiili çalışma, bazı suçlardan mahkum olmama, siyasi parti organlarında görev almama, dört

dönemden sonra en az bir dönem seçilmeme gibi koşulların getirilmesi, genel kurulların görev ve yetkilerine karışılması, seçimlerin hakim denetiminde yapılması «sendikaların tam bir bağımsızlık içinde temsilcilerini seçme ve yönetimlerini düzenleme hakkı»na ilişkin sendika özgürlüğünün temel ilkesine, ILO kararlarına, İnsan Hakları Evrensel Bildirisine, Avrupa Konseyi ilkelerine ve Batı Avrupa sendikacılık anlayışına aykırıdır.

- Sendikaların ve konfederasyonların uluslararası üyeliklerinin idarenin iznine bağlı kılınması, «işçilerin ve sendikaların uluslararası örgütlere özgürce üye olmasına» ilişkin sendika özgürlüğünün temel ilkesine, ILO kararlarına aykırıdır.
- Sendikaların siyasi iktidarlarca yalnız mali değil, idari açıdan da denetlenmesi, yani sendikaların idare karşısında bağımsızlığı ilkesinin çiğnenmesi; sendikaların idarenin keyfi uygulamalarına karşı yeterince korunmaması; kapatılma halinde mallarının hazineye devri «kamu makamlarının sendikaların özgürce çalışmasını kısıtlayacak ya da bu hakkın yasal biçimde kullanılmasını engelleyecek her türlü müdahaleden kaçınacağına» ilişkin sendika özgürlüğünün temel ilkesine, ILO kararlarına aykırıdır.
- Son sendikal düzenlemelerde sendikalara olduğu gibi üyelerine de güvenilmemekte, sendika üyelerine demokratik bir işlev tanınmamaktadır. Sonuçta sendikalar gerçek sahipleri işçilerin denetimi yerine siyasi iktidarların denetimine terkedilmektedir. ILO'nun sendikaların bağımsızlığına ilişkin kararlarında belirtildiği gibi siyasi iktidarların sendikaları idari anlamda denetleyebildiği yerlerde sendikalar siyasi iktidarların araçları haline gelirler. Sendikacılıkta temel güvence üyelerin demokratik kontrolüdür.
- Son düzenlemelerde getirilen biçimiyle toplu pazarlık özerkliği sınırlanmaktadır. Toplu pazarlık hakkı, taraflar arasındaki güç dengesine göre serbest-

çe kullanılabilecek bir hak olmaktan çıkarılmıştır. Bu durumuyla toplu pazarlık düzeni ulaşılmak istendiği sık sık belirtilen «sosyal barışı» sağlamayacaktır. İşverenler «iktisaden güçsüz» olanı ezmeye devam edeceklerdir.

• Son sendikal düzenlemelerde TİSK'in sendika, toplu pazarlık ve grev haklarına ilişkin 10 yıldır sürekli yinelediği istemlerinin biri dışında tamamı yasalaşmıştır.

• Yeni düzenlemeye göre yetkili sendika olabilmek için işkolunda % 10'luk barajı aşma koşulu ve yetkinin işyerlerindeki işçiler tarafından değil de siyasi iktidarca belirlenmesi ve yetkiye idarenin izin vermesi ILO ilkelerine aykırıdır.

• Yeni sendikal düzenlemelerde grev hakkı, 1963'ün sınırlı düzenlemesine oranla çok daha kısıtlanmış durumdadır. Yeni düzenlemede grev yasakları ve kısıtlamaları da genişletildiğinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının son istatistikleri göz önüne alınırsa Türkiye'de sigortalı işçilerin yaklaşık üçte biri grev hakkını kullanabilecek durumdadır. Yasada işçilerin isteklerini işverene en etkin ve en kısa sürede kabul ettirecek grev türleri yerine, maliyeti yüksek, uzun süreli grev türleri zorunlu duruma getirilmiştir.

• Grev uygulaması önündeki zorluklar; greve görüşmeler başladıktan yaklaşık en az 4 ay sonra gidilebilmesi; grevlerin iyi niyet kuralları, toplum zararı, milli servet gibi yorumlamaya açık belirsiz ölçülere bağlanması; grevleri baştan başarısızlığa mahkum edecek prosedür; grevde geçen süreler için işverenlere ücret ödeme yasağı getirilmesi; «kasıtlı ve kusurlu» gibi subjektif yorumlara açık hükümlerle grevlerin maddi zararlarının sendikalara ödetilmesi; grev gözcüleri, afişler, greve katılamayacak işçiler konusundaki kısıtlamalar; siyasi iktidarca grev uygulamasını ortadan kaldırabilecek grev erteleme yetkisi ve 1963-80 arasında gerçekte pek uygulanmayan hak grevinin

yasaklanması grev hakkının özüne dokunan, grev hakkını fiilen uygulanamaz duruma getiren, grev hakkını işlevsiz kılan yaptırımlardır.

• Grev hakkını fiilen uygulanamayacak duruma getiren kısıtlamaların ve zorunlu tahkim işlevi ile donatılan YHK'nun varlığında toplu pazarlık hakkı da özgürce ve etkin olarak kullanılamaz. Toplu pazarlık hakkının etkin ve özgür olarak kullanılamadığı ortamlarda ise demokrasiden söz edilemez.

• Öte yandan olağanüstü hal, sıkıyönetim, siyasi partiler, DGM, dernekler, toplantı ve gösteri yürüyüşleri yasaları, valilere tanınan yetkilerle işçilerin sendikal çalışmalarına ayrıca sınırlamalar getirilmektedir.

• Yeni sendikal düzende 1963-1980 arasındaki 17 yılda işçiler açısından kazanılmış haklar, «sosyal barış» konusu olup toplu sözleşmelerle kabul edilen sosyal haklar, bir işveren olarak devletin de kabul ettiği haklar, sendika özgürlüğü, toplu pazarlık ve grev haklarına ilişkin kazanımlar yok sayılmaktadır.

• Yeni düzenlemeler ile sendikalar toplumun temel kuruluşları olmak yerine, *göstermelik kuruluşlar* haline getirilmektedir.

• Varolan ekonomik, sosyal, siyasi ve ideolojik koşullarda sendika özgürlüğü, toplu pazarlık ve grev haklarını sınırlayan; ILO ilkelerine aykırı olarak sendikaları üyelerinin değil, siyasi iktidarların idari denetimine terkeden; sendikaları verilen çerçeve içinde işçiler adına vekaleten mücadele sürdürecek örgütler olarak gören; güdümlü sendikacılık için gerekli zemini hazırlayan son sendikal düzenlemelerin zorunlu kıldığı sendikacılık anlayışı değişik görüntüdeki *1947 sendikacılık anlayışıdır.*

1963-1980 görece özgür sendikacılık dönemine tepki olarak getirilen yeni sendikal düzenlemelerin ömrünün ne olacağını, «sosyal barışı» sağlayıp sağlayamayacağını sosyal pratik gösterecektir.

TÜRKİYE ILO İLİŞKİLERİ

TBMM 9 Temmuz 1932 de Milletler Cemiyeti'ne üye olmayı kabul edince Türkiye otomatikman ILO üyesi oldu. Türkiye'nin 1927 yılından sonra gözlemci gönderdiği[39] ILO'ya 1932'de üye olması basında ve işçi çevrelerinde hiç bir tepki yaratmadı.[40] Türkiye'nin ILO ile ilişkileri 1961 yılına kadar çok zayıf olarak sürdü.

1947 Sendikalar Kanununa kadar Türkiye'de sendikalar bulunmadığından bu süre içinde üçlü yapısı gereği ILO'ya işçi ve işveren temsilcileri gönderilmedi, Türkiye ILO'da yalnızca hükümet temsilcileri ile temsil edildi. 1946-52 yılları arasında gönderilen işçi temsilcilerinin de işçileri temsil ettiği söylenemez. Bundan sonraki yıllarda da siyasi iktidarlar kendilerine yakın sendikacıları ILO toplantılarına gönderdiler.[41] Bu nedenle Türkiye'den giden işçi delegelerin ILO'daki etkinliği genelde hiç bir zaman güçlü olmadı.

1946 tarihli Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki 4841 sayılı kanunun 6. maddesinde Araştırma Kurulu adlı bir organ öngörüldü ve bu organa ILO'ya üye olmaktan doğan sorumlulukları yerine getirilmesi görevi verildi.

Uluslararası Çalışma Bürosu ile Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında 1952'de imzalanan ve onaylanan bir antlaşma gereğince Yakın ve Ortadoğu ülkeleri için genel olarak işgücü ile ilgili konuları izlemek üzere bir Yakın ve Orta Doğu İşgücü Faaliyet Merkezi kuruldu. 1955 yılında buna bağlı olarak Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü açıldı ve bu kuruluş 1960 yılında Çalışma Bakanlığına devredildi.[42]

1947'de İstanbul'da ILO Yakın ve Ortadoğu Bölgesel Toplantısı yapıldı. 1949'da ILO'dan Türkiye'ye gelen bir heyet incelemeler yaparak «Türkiye'de Çalışma Sorunları» adlı bir rapor hazırladı. TC Hükümetinin

talebi üzerine uzmanlardan oluşan bir ILO heyeti 1962 sonunda Türkiye'ye gelerek özellikle toplu sözleşme ve grev konularına ilişkin bir rapor hazırlayarak hükümete sundu.[13]

ILO'nun 1919-39 yılları arasında 67 adet uluslararası sözleşme kabul etmesine rağmen Türkiye 1939 yılına kadar bir tek uluslararası sözleşme kabul etti. Türkiye'nin bu süre içinde onayladığı tek ILO sözleşmesi olan Kadınların yeraltı madenlerinde çalıştırılmamasına ilişkin 45 sayılı Sözleşme Kemal Atatürk imzasını taşımaktadır.

Çeşitli uluslararası çalışma standartlarından yararlanmış olmasına rağmen Türkiye bugüne kadar 27 adet ILO sözleşmesi onayladı. Bu rakam ILO ortalamasının da, Avrupa ortalamasının da altındadır. ILO sözleşmelerinin onay sayısı açısından Türkiye, Ortadoğu ve Afrika ülkeleri ile aynı düzeydedir. 27 sözleşmeden ikisi biçimsel hükümlere (80 ve 116 sayılı sözleşmeler) birisi ise daha sonra değiştirilen bir konuya (34 sayılı, 96 sayılı sözleşme ile değiştirilmiştir) ilişkindir.

Türkiye UÇK'da görüşülürken kabulü için olumlu oy kullandığı 87 sayılı Sözleşmeyi aradan geçen 37 yıla rağmen hâlâ onaylamadı. Bunun en önemli nedeni, 87 sayılı Sözleşmede belirtilen yükümlülükleri, kamu çalışanlarının sendikal hakları açısından herhangi bir ayrım getirilmemesini kabul etmek istememe eğilimi olabilir. Buna karşılık Türkiye 98 sayılı Sözleşmeyi 1951 yılında onayladı. Bu sözleşmenin rahatlıkla onaylanmasının nedeni de, Sözleşmenin 6. maddesinin dar yorumlanmaya açık olduğunun düşünülmesi olabilir.

Sözleşmenin 6. maddesinde «Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile âlakalı değildir, ve hiç bir surette, onların haklarına ve statülerine halel ge-

tirmez» denilmektedir. Oysa Sözleşmenin 5. maddesinde silahlı kuvvetler mensupları ile polisin konumu ayrıca ele alındığından bu maddenin ne anlama geldiği son derece açıktır. 98 sayılı Sözleşme kamu çalışanlarının sendikal hakları açısından yasaklayıcı bir nitelik taşımamaktadır. Kaldı ki, 87 sayılı Sözleşmenin tamamlayıcısı olarak çıkarılan 98 sayılı Sözleşmenin 87 sayılı Sözleşme ile getirilen hakları geri alması düşünülemez. 98 sayılı Sözleşmede geçen «devlet memurları» deyimi gerçekte devlet yetkisi kullanan çok az sayıdaki yüksek düzeydeki memuru kapsamakta, kamu çalışanlarını kapsamına almamaktadır.

Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmelerinin belli zaman dilimlerine göre dökümü Türkiye'nin toplumsal tarihine neredeyse ışık tutabilecek kadar açık bir durum ortaya koymaktadır[11] (Parantez içindeki rakamlar onaylanan sözleşmelerin sayısını göstermektedir):

Yıllar	*Onaylanan Sözleşmeler*
1932-1946	1 Tane (45)
1946-52	9 " (42/14/34/80/88/2/81/98/96)
1952-1959	0
1959	2 (15/58)
1960	4 (11/95/94/105)
1961-1966	0
1966-1976	11 (110/111/119/116/99/127/102/118/26/122)
1976-1985	0

ILO, özellikle 1980 sonrasında Türkiye'de adından çok söz edilen bir kuruluş oldu. ILO'nun Türkiye'deki sendikal sorunlara ilişkin uyarıları önemli yankılar uyandırdı.

Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU-DSF) ve Dünya İş Konfederasyonu (WCL-

DİK) ve bazı uluslararası işkolu federasyonlarının şikayeti ve Norveç İşçi Sendikaları Konfederasyonunun ILO Anayasasının 24. maddesi gereğince onayladığı 11 ve 98 sayılı sözleşmelere uymadığı gerekçesiyle Türkiye aleyhine yaptığı itirazı inceleyen ILO Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi 1981 yılından bu yana Türkiye'deki sendikal yaşamı incelemeye devam etmektedir.

ILO Yönetim Kurulunun şikayet konularını yerinde incelemek üzere ILO Genel Müdür temsilcisinin Türkiye'ye gönderilmesi kararının Türk Hükümetince kabul edilmesi üzerine 12-22 Haziran 1982 tarihleri arasında bir ILO «doğrudan ilişki heyeti» Türkiye'ye gelerek çeşitli kişilerle görüşmeler yaptı.

Mart 1983'de Sendika Özgürlüğü Komitesinin tavsiyesi üzerine ILO YK, Türkiye'den sendikalar ve toplu sözleşme yasa taslaklarını istedi. Türk Hükümetinin taslakları göndermesi üzerine ILO 11 Nisan 1983' de taslaklara ilişkin görüşlerini Türk Hükümetine bildirdi. Hükümetin 24 Mayıs 1983'de ILO'ya gönderdiği yazıda yasa taslaklarında yapılan değişiklikler bildirildi.[45] Bu arada Haziran 1983'de toplanan UÇK'nın 69. oturumu sırasında UÇK Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Komisyonu Türkiye'nin durumunu Türkiye'nin imzaladığı 98 sayılı sözleşme açısından ele aldı ve Türk hükümetinden ILO ilkelerine aykırı hususları değiştirmesini istedi.

ILO heyetleri 1983 ve 1984 eylül aylarında da Türkiye'ye geldi. Hükümet yetkilileri, TİSK, TÜRK-İŞ temsilcileri ve önce tutuklu olan, sonra tahliye edilen DİSK yöneticileri ile yapılan görüşmelerden sonra Sendika Özgürlüğü Komitesinin Türkiye hakkındaki gözlemleri, tavsiyeleri ve vardığı sonuçlar son olarak 12-16 Kasım 1984 tarihli 237. raporunda yer aldı. Basında yer alan bu raporda Türkiye'deki yeni sendikal düzenlemelere ilişkin şu görüşlere yer verildi[46]:

«...Konunun yasal yönüne ilişkin olarak Komite, bu konuları son olarak Kasım 1983 ve Mayıs 1984'de incelediğinde 2821 sayılı (sendikalara ilişkin) ve 2822 sayılı (toplu pazarlık, grev ve lokavta ilişkin) yasaların sendika özgürlüğü ilkeleriyle bağdaşmayan çeşitli hükümlerine hükümetin dikkatini çektiğini hatırlatır. Komite özellikle, bu yasaların aşağıdaki maddelerinin ILO'nun sendika özgürlüğüne ilişkin ilkeleri ile çeliştiğini belirterek, hükümetin bu çelişkileri ortadan kaldırıcı bir yaklaşımla Parlamentoya yasa taslağı sunmasını tavsiye etmiştir.

1) 2821 sayılı Sendikalar Yasasına İlişkin Olarak:

— 3. madde: işyeri esasına göre sendika kurulması yasağı;

— 14. madde: (Anayasanın 51. maddesi 7. fıkrasına uygun olarak) sendika yöneticisi seçilebilmek için işkolunda fiilen 10 yıl çalışmış olma zorunluluğu, hesaplamada yurt dışında işçi olarak çalışılan sürenin en çok beş yılının dikkate alınması;

— 19. madde (5. madde kastedilmektedir): yönetici seçilmek için Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre suç işlememiş olma koşulu;

— 21. madde: din ve ibadet işlerinde çalışanlar ile öğretmenlere sendikalara üye olma yasağının getirilmesi;

— 25. madde: emeklilik ile sendika üyeliğinin sona ermesi;

— 46. madde: feshedilen sendikaların mal varlığının hazineye devri.

2) 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasına ilişkin olarak:

— 12. madde: toplu sözleşme yapılabilmesi için işkolunda % 10'u, işyerinde % 50'yi aşma koşulu;

— 13. ve 14. maddeler: her yeni toplu pazarlık için yeniden yetki alınması koşulu;

— 25. madde: (Anayasanın 53. maddesine uygun olarak) iş yavaşlatma ve oturma grevi kadar, siyasi, genel ve dayanışma grevinin yasaklanması;

— 31. madde: şu anda 54 ilde, yani ülkenin büyük bir kısmında süren sıkıyönetim ve olağanüstü hal durumlarında grev hakkının kullanımının geçici olarak yasaklanması;

— 52-55. maddeler: grev yasağı olan işyerleri ve ertelenmiş grevler için mecburi tahkim kurumunun getirilmesi (YHK);

— 72. madde: grev çalışmaları yüzünden 18 aya kadar hapis cezası getirilmesi;

— 81. madde: suç sayılan yukarıdaki eylemlerin cezalarının yarıya kadar artırılması.

«Bu düşünceleri Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi'nin dikkatine sunarken Komite, yeni yasal düzenlemenin ILO'nun sendika özgürlüğü ilkelerine uygunluk açısından sorun yaratan ve yukarıda sözü edilen sendikaların yapısına, sendika üyeliğine ve sendikaların çalışmalarına ilişkin maddelerinin değiştirilmesinin gerekliliği üzerinde tekrar ısrar etmektedir.»

POLİS NİZAMI[1]

(10 Nisan 1845)

Madde 12

İşini ve gücünü terk ile mücerret tatil-i mesalih-i ibad garazında olan amele ve işçi makulelerinin cemiyet ve zihâmlerinin ve gerek bu misüllu asayiş-i ammeyi ihlâl edecek her güna fitne ve fesat cemiyetlerinin def ve izalesiyle ihtilâl vukuunun önü kestirilmesi esbâbına teşebbüs ve müsaberet.

KANUN-U ESASİ[2]

(7 Zilhicce 1293 [1876])

Madde 9

Osmanlulerin kâffesi hürriyeti şahsiyelerine malik ve aherin hukuku hürriyetine tecavüz etmemekle mükelleftir.

Madde 13

Tebaai Osmaniye nizam ve kanun dairesinde ticaret ve sanat ve felahet için her nevi şirketler teşkiline mezundur.

Madde 68

Heyeti Mebusan için azalığa intihabı caiz olmayanlar şunlardır:... hamisen hini intihapta bir kemsenin hizmetkârlığında bulunan... kimselerdir.

---

1) Mesut GÜLMEZ, *Türkiye Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 Öncesi)*, TODAİE Yayınları No: 205, Ankara 1983, s. 540.

2) A. Şeref GÖZÜBÜYÜK, Suna KİLİ, *Türk Anayasa Metinleri-Tanzimattan Bugüne Kadar*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 75-57, Ankara 1957, s. 26 ve 32; Server TANİLLİ, *Anayasalar ve Siyasal Belgeler*, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1976, s. 26, 27 ve 34.

7 ZİLHİCCE TARİHLİ KANUN-U ESASİNİN BAZI MEVADDI MUADDELESİNE DAİR KANUN[3]

(8 Ağustos 1325 [1909])

Madde 120

Kanunu mahsusuna tebaiyet şartı ile Osmanlılar hakkı içtimaa maliktir. Devleti Osmaniyenin temamiyeti mülkiyesini ihlal ve şekli meşrutiyet ve hükümeti tagyir ve Kanun-u Esasi ahkâmı hilafında hareket ve anasırı Osmaniyeyi siyaseten tefrik etmek maksatlarından birine hadim veya ahlâk ve adabı umumiyeye mugayir cemiyetler teşkili memnu olduğu gibi alel ıtlâk hafi cemiyetler teşkili de memnudur.

MECELLE-İ AHKÂM-I ADLİYE[4]

Madde 404

Ücret; kira yani bedel-i menfaat ve icar kiraya vermek ve isticar kira ile tutmak demektir.

Madde 413

Ecir, nefsini kiraya veren kimsedir.

Madde 495

Bir kimse bir gün işlemek üzere bir ecir tuttuğu surette tulû-i şemsden asr'a kadar yahut gurub-i şemşe kadar işlemek hususunda örf-i belde neyse ana göre amel olunur.

TATİL-İ EŞGAL KANUNU[5]

(27 Temmuz 1325 [1909])

Madde 6

Tarafeyn itilâf edemedikleri takdirde, müstâhdemin ve amele terk-i hizmette muhtar olup fakat serbest-i a'mâle mugayir her bir fiil ve hareket ikaı ve nümayiş icrası kat'iyyen memnudur.

---

3) GÖZÜBÜYÜK-KİLİ, *a.g.e.*, s. 73; TANİLLİ, *a.g.e.*, s. 51.

4) GÜLMEZ, a.g.e., s. 544-545.

5) A. Gündüz ÖKÇÜN, *Ta'til-i Eşgal Kanunu, 1909, Belgeler-Yorumlar*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 503, Ankara 1982, 134-135; GÜLMEZ, *a.g.e.*, s. 202-203.

Madde 8

Umuma müteallik hidemat ifa eden müessesatta sendika teşkili memnudur. İşbu müesseselerde sendika teşkil eden ve diğerlerinin çalışmasını men eyleyen ve tahrikat ve igfalât icra ve tehdidat ika ve cebir ve şiddet istimal ederek hizmetin ta'tiline sebebiyet veren kimselerden sendika teşkil ve diğerlerinin çalışmasını menedenler ve tahrikat ve igfalât icrasile ta' til-i eşgale sebebiyet verenler bir haftadan altı aya kadar hapis veyahut kendilerinden bir liradan yirmibeş liraya kadar ceza-yı nakdî ahzolunarak ve tehdidat ika ve cebir ve şiddet istimalile hizmetin tatiline sebebiyet verenler de bir mahdan bir seneye kadar hapis ve bir liradan elli liraya kadar ceza-yı nakdî ahzedilerek mücazat olunacaktır...

Madde 11

Umuma müteallik bir hizmet ifa eden müessesatta işbu Kanunun neşrinden evvel gerek amele ve müstahdemin ve gerek sermayedaran tarafından teşkil edilmiş bulunan sendikalar işbu Kanunun neşrile mefsuhturlar.

CEMİYETLER KANUNU[6]

(3 Ağustos 1325 [1909])

Madde 3

Ahkâm-ı kavanine ve adab-ı umumiyeye mugayir bir esas-ı gayr-i meşrua veya asayiş-i memleket ve tamamiyet-i mülkiye-i devleti ihlâl ve şekli hâzır-ı hükümeti tağyir ve anasır-ı muhtelife-i Osmaniyeyi siyaseten tefrik maksadına müstenit olmak üzere cemiyetler teşkili caiz değildir.

Madde 4

Kavmiyet ve cinsiyet esas ve ünvanlarile siyasi cemiyetler teşkili memnudur.

---

6) GÜLMEZ, a.g.e., s. 220-224.

Madde 18

Cemiyetler ve klüpler üzerinde zabıtanın hakk-ı teftişi vardır... Hükümet her nevi cemiyetlerin muamelât-ı idariye ve hesabiyesini her zaman teftiş ve tetkik ettirebilir. (387 sayılı 1923 tarihli yasa değişikliği)

TÜRKİYE İKTİSAT KONGRESİ BAŞKANLIĞINA SUNULAN İSTANBUL UMUM AMELE BİRLİĞİ RAPORU[7]

...İstanbul Umum Amele Birliğinin muhtelif sây'e mensup tramvaycı, elektrikçi, tesviyeci, tornacı, yol inşaat, kaldırımcı, bahçıvan, kalafatçı, kazancı, mavnacı, hamal amelelerinin mühimmini sinesinde cem eden derneklerin 28 kânun-u sani 1339 (1923) de akdedilen istişarî kongresinde İstanbul *amele sınıfının (abç)* Türkiye İktisat Kongresi'ne arzını bizi memur ettikleri mevad berveçh-i âtidir:

4. Memleketimizde esnaf ile amele tâbiri vazıhan ve kanunen tarif edilmemiş olduğu için bu müphemiyetten bil-istifade amelenin en büyük bir kısmının kontrolü ve esnaf namı altında cem ile inkişaf ve terakkilerine sed çeken Şehremaneti'nin bu selâhiyetinin ref'i ile ameleye grev yapmak selâhiyet-i kanuniyesini haiz sendikalar teşkil etmesini müsaade etmek, yani hâl-i hazırda mer'i yül icra olan 19 Ağustos 325 (1909) tarihli Cemiyetler Kanununun bu esas üzerinde tadil eylemek.

5. Memleketimizde açılacak bütün işleri hâkim ve emin unsur olan Türk erbab-ı sây ve sanatına vermek ve mevcut müessesat-ı ecnebiyeyi memleketimizin teâlisinden ziyade sukutunu temenni eden unsurlardan tathir etmek.

---

7) A. Gündüz ÖKÇÜN, *Türkiye İktisat Kongresi 1923-İzmir Haberler-Belgeler-Yorumlar*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 471, Ankara 1981, s. 184-165.

TÜRKİYE İKTİSAT KONGRESİ (1923 İZMİR)
İŞÇİ GRUBUNUN İKTİSAT ESASLARI[8]

Madde 1

Amele namiyle hitap edilmekte olan kadın ve erkek erbab-ı sây ve amele bundan böyle işçi denilmesi. *(Müttefikan kabul)*

Madde 4

Dernekler - yani sendikalar - hakkının tanınması. Tatil-i Eşgal Kanununun yeniden işçilerin hakkını tanımak üzere tetkik ve tanzimi. *(Müttefikan Kabul)*

Madde 5

Ziraattan maada sanayi işçileri ile bil'umum işçiler için (bir saat) istirahat müddeti hariç olmak üzere çalışma müddetinin sekiz saat olarak kabulü. *(Müttefikan kabul)*

Madde 11

Bil'umum işçi gündeliklerinin memleket maişetiyle mütenasip olarak hadd-i asgari miktarının her üç ayda bir defa dernekler teşekkül edinceye kadar işçi mümessilleri hazır olduğu halde Belediye meclislerince tayiniyle müesseseler tarafından vacib-ül ittibâ olmak üzere neşir ve ilânı. *(Müttefikan kabul)*

Madde 14

(Bir Mayıs) gününün Türkiye işçileri bayramı olarak kanunen kabulü. *(Sanayi ve işçi müttefikan, çiftçi ve tüccar ekalliyetle kabul)*

Madde 15

Sabit işçilerin hafta tatilleri ile resmi günlerde ve işçi bayramı gününde gündeliklerinin tam verilmesi. *(Üç grup tarafından red, işçiler tarafından ısrar)*

Daimi büyük sanat müesseselerinde, gümrüklerde, şimendüfer, elektrik ve tramvay gibi şirketlerde, maden ocaklarında çalıştırılan işçilerin kaza ve ihtiyarlık dahil olduğu halde hayat sigortasına raptları ve sigorta ücretinin müessese sahipleriyle işçiler tarafından yarı yarıya verilmesi. Ve derneklerin koya-

8) ÖKÇÜN, *a.g.e.*, s. 430-434.

cağı tekaüdiye hakkının müesseselerce tanınması. *(Müttefikan kabul)*

Madde 26

Memlekette açılacak bütün işlerin Türk erbab-ı sây ve ameline tahsisi. *(Müttefikan kabul)*

Madde 28

İnhisar suretiyle memleketimizde icra-i ticaret etmekte olan Tütün Rejisi inhisarının hemen ilgası. (Ve imtiyazlı ecnebi müesseselerinin devletleştirilmesi). *(Birinci fıkra müttefikan kabul, sonuncu fıkra işçiler tarafından kabul, diğer gruplar red).*

Madde 31

Hiç bir asrî zihniyete uymayan Esnaf Talimatnamesinin ilgasıyla cemiyet teşkili hakkının her sınıf halka kanun mucibince bahşedilmesi. *(Müttefikan kabul)*

Madde 34

Ziraat işlerinde kullanılan işçiler yukarıki maddelerin ahkâmından müstesnadır. *(Müttefikan kabul)*

TEŞKİLÂTI ESASİYE KANUNU[9]	ANAYASA[9]
No: 491 *Kabul T.* 20/4/1340 [1924]	No: 4695 *Kabul T* 10/1/1945
Madde 70 Şahsi masuniyet, vicdan, tefekkür, kelâm, neşir, seyahat, akit, sâyüamel, temellük ve tasarruf, içtima, cemiyet, şirket hak ve hürriyetleri	*Madde 70* Kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünme, söz, yayım, yolculuk, bağıt, çalışma, mülkedinme, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek

9) GÖZÜBÜYÜK-KİLİ, *a.g.e.*, s. 116 ve 118; TANİLLİ, *a.g.e.*, s. 79-80. 4695 sayılı «Anayasa» yalnızca dilde değişiklik getirmişti. 24.12.1952 tarih ve 5997 sayılı yasa ile yeniden «Teşkilâtı Esasiye Kanunu»na geri dönüldü.

Türklerin tabiî hukukundandır.

Madde 79

Ukudun, sâyüamelin, temellük ve tasarrufun, içtimaatın, cemiyetlerin ve şirketlerin hududu hürriyeti kanunlar ile musahrahtır.

kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabii haklarındandır.

Madde 79

Bağıtların, çalışmaların mülkedinme ve hak ve mal kullanmanın, toplanmaların, derneklerin ve ortaklıkların serbestlik sınırı kanunlarla çizilir.

TAKRİR-İ SUKÛN KANUNU[10]

Kanun No: 578 Kabul Tarihi: 4 Mart 1341 [1925]

Madde 1

İrticaa ve isyana ve memleketin nizam-ı içtimaisini ve huzur ve sükûnunu ve emniyet ve asayişini ihlâle bais bilumum teşkilat ve tahrikat ve teşvikat ve teşebbüsat ve neşriyatı, hükümet, Reisicumhur'un tasdikiyle, resen ve idareten men'e mezundur. İşbu ef'al erbabını Hükümet İstiklal Mahkemesine tevdi edebilir.

Madde 2

İşbu kanun tarih-i neşrinden itibaren iki sene müddetle mer'iyy-ül-icradır.

Madde 3

İşbu kanunun tatbikine İcra Vekilleri Heyeti memurdur.

---

10) *Düstur*, Üçüncü Tertip, c. 6, Ankara 1934, s. 144.

TÜRK KANUNU MEDENİSİ[11]

Kanun No: 743 *Kabul Tarihi: 17 Şubat 1926*

Madde 46

Hükmi şahıslar; cins, yaş, hısımlık gibi yaradılış icabı olarak ancak insana hâs olanlardan maada bütün hakları iktisap ve borçları iltizam edebilirler.

Cemiyet Teşkilâtı:

Madde 53

Siyasi, dinî, ilmî, bedii, hayrî cemiyetler ile eğlence ve idman cemiyetleri ve asıl gayesi iktisadi olmayan diğer cemiyetler; nizamnamelerinde cemiyet olarak teşekkül arzusunu ihzar etmekle şahsiyet iktisabederler.

BORÇLAR KANUNU[12]

Kanun No: 818 *Kabul Tarihi: 22 Nisan 1926*

III. UMUMİ MUKAVELE

1. Nasıl Yapılacağı:

Madde 316

İş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete müteallik hükümler vazolunabilir.

Bu umumi mukavele, tahriri olmadıkça muteber değildir.

Alâkadarlar bu mukavelenin müddetinde ittifak edemezlerse, bir sene mürurundan sonra altı aylık müddet için yapılacak bir ihbar ile, her zaman mukaveleyi feshedebilirler.

---

11) *Resmi Ceride* ile ilanı 4 Nisan 1926, Sayı: 339; *Düstur*, Üçüncü Tertip, İkinci Tabı, C. 7, Ankara Devlet Matbaası, Ankara 1944, s. 243 ve 244.

12) *Resmi Ceride* ile ilanı 8 Mayıs 1926. Sayı: 366; *Düstür*, Üçüncü Tertip, İkinci Tabı, C. 7, Ankara Devlet Matbaası, Ankara 1944, s. 822.

2. Hükümleri:

Madde 317

Umumi bir mukavele ile bağlı bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak hususi hizmet akitlerinin, umumi mukaveleye muhalif hükümleri batıldır.

Bu batıl hükümlerin yerine, umumi mukavele hükümleri kaim olur.

CEMİYETLER KANUNU[13]

Kanun No: 3512 *Kabul Tarihi: 28 Haziran 1938*

Madde 9

Mevzu ve gayeleri aşağıda yazılı hususlara aid olan cemiyetlerin teşkili yasaktır:

a) Devletin mülki bütünlüğünü bozmaya çalışan,

b) Teşkilâtı Esasiye Kanununun 2 nci maddesinde yazılı Devlet rejimine aykırı maksad ve gaye güden,

c) Emniyet ve asayişe ve umumi adab ve ahlâka ve gayesi kanunlara uymayan,

d) Siyasal ve ulusal birliği bozan,

e) Din, mezheb ve tarikat esaslarına dayanan,

f) Yerlilik ve yabancılık gibi yurttaşlar arasında ayrılık uyandıran,

g) Her ne şekil ve nam altında olursa olsun mıntıkavi maksad güden veya ünvan taşıyan,

h) Aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan,

i) Gizli tutulan gayesini saklayan

---

13) *Resmi Gazete*, 14.7.1938, Sayı: 3959; *Düstur* Üçüncü Tertip, c. 19, Ankara 1938, s. 1577.

CEMİYETLER KANUNUNUN BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİNE DAİR KANUN[14]

Kanun No: 4919 *Kabul Tarihi: 5 Haziran 1946*

(9. Maddenin değişmiş biçimi)

Madde 9

Aşağıda yazılı derneklerin kurulması yasaktır:

a) Devletin mülkî bütünlüğünü ve siyasi ve milli birliğini bozma amacı güden,

b) Din, mezhep ve tarikat esaslarına dayanan,

c) Aile, cemaat, ırk esasına veya adına dayanan,

d) Gizli tutulan veya gayesini saklayan derneklerle,

e) Bölgecilik amacı güden veya bölgeci bir ünvan taşıyan siyasi dernekler.

İŞ KANUNU[15]

Kanun No: 3008 *Kabul Tarihi: 8 Haziran 1936*

Madde 72

«Grev» ve «lokavt» yasaktır.

Madde 147

Bu kanunun mer'iyete girdiği tarihten itibaren, 1325 tarihli «Tatili Eşgal Kanunu» ile «Ereğli havzai fahmiyesi amelesi» hakkındaki 10 Eylül 1337 tarihli ve 151 numaralı kanunun, «İş Kanunu» hükümlerine muhalif olan hükümleri mülgadır.

İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARI VE SENDİKA BİRLİKLERİ HAKKINDA KANUN[16]

Kanun No: 5018 *Kabul Tarihi: 20 Şubat 1947*

Madde 1

Aynı iş kolunda veya iş kolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini ko-

---

14) *Resmi Gazete*, 10.6.1946, Sayı: 6329; *Düstur*, Üçüncü Tertip, c. 27, s. 1254.

15) *Resmi Gazete*, 15.6.1936, Sayı: 3330; *Düstur*, Üçüncü Tertip, C. 17, Ankara 1936, s. 1177 ve 1205.

16) *Resmi Gazete*, 26.2.1947, Sayı: 6542; *Düstur*, Üçüncü Tertip, C. 28, Ankara 1947, s. 929-931.

rumaları ve temsil etmeleri amaçlariyle kendi aralarında kurabilecekleri dernekler işçi sendikalarıdır.

Bir iş kolunda işverenlerin aynı maksatlarla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler de işveren sendikalarıdır.

Sendikalar bu kanun hükümlerine tâbidir.

Bu kanunda sarahat olmayan yerlerde Cemiyetler Kanunu ile Medeni Kanun hükümleri uygulanır.

Madde 2

İşçi ve işveren, İş Kanununun 1 nci maddesinde vasıfları tayin edilen kimselerdir.

İşçi sıfatıyle çalışmayan kimseler işçi sendikalarına ve işveren sıfatında bulunmayan işveren sendikalarına üye olamazlar.

Bu sıfatlarını devamlı surette kaybedenler sendikadan çıkarılırlar.

Bu kanun esnaf ve esnaf yanında çalışanlar hakkında uygulanmaz.

Madde 3

Türlü işlerde çalışan işçiler, bu işlere ait sendikalardan birine veya birkaçına üye olabilirler.

Aynı iş kolunda birden ziyade sendikalar kurulabilir.

Madde 4

İşçi ve işveren sendikaları tüzelkişi olarak genel hükümlere göre haiz oldukları yetkilerden başka aşağıda yazılı teşebbüs ve faaliyetlerde bulunabilirler:

a) Üyeleri adına genel sözleşmeler akdetmek;

b) İşçi ve işveren arasındaki iş ihtilâflarında yetkili hakem kurullarına vesair mercilere ihtilâfın konusu hakkında mütalâa bildirmek ve hal şekli hakkında istekte bulunmak;

c) İşverenler veya sendikaları, iş arayanlara karşı ücretin râyicinden aşağı düşürme teşebbüsleriyle birleştikleri hallerde toplulukla iş ihtilâfı tetkika yetkili merci ve hakem kurullarına baş vurmak (bu gibi

hallerde toplulukla iş ihtilâfları hakkındaki hükümler uygulanır);

d) Hastalık, işsizlik, sakatlık ve ölüm halleri için yardımlaşma sandıkları kurmak ve üyelerin yararına sigorta sözleşmeleri akdetmek;

e) Hizmet akdini ilgilendiren hususlarda hakkını arayan üyelerine ve hak sahibi mirasçılarına hukuki yardımda bulunmak ve genel sözleşmeden ve mesleğin müşterek menfaatlerinden doğan hususlarda ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava ve husumete ehil olmak;

f) İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile İş ve İşçi Bulma Kurumu Kanunu ve Çalışma Bakanlığı kuruluşu hakkındaki Kanun hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek;

g) Üyelerin mesleki bilgilerini artıracak ve kültürlerini genişletecek kurslar ve konferanslar tertip etmek ve boş zamanlarını iyi geçirmek için imkânlar sağlamak;

h) İstihsal, istihlâk, kredi ve yapı kooperatifleri kurmak için teşebbüsde bulunmak ve yardım etmek;

ı) Ticari gayelerle olmamak şartiyle sağlık ve spor tesisleri kurmak ve işletmek.

Madde 5

İşçi ve işveren sendikaları, sendika olarak, siyasetle, siyasi propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle iştigal edemezler ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar. Sendikalar millî teşekküllerdir. Milliyetçiliğe ve millî menfaatlere aykırı hareket edemezler. Bakanlar Kurulu kararıyle her türlü milletlerarası teşekküllere iştirak edebilirler.

Madde 6

İşçi ve işveren sendikalarını gelirlerini bu kanunda ve kendi tüzüklerinde yazılı gayeler dışında bir maksat için kullanamazlar.

Sendika tüzüklerine bu esasa aykırı hükümler konamaz.

Madde 7

Birinci maddenin birinci ve 2 nci maddenin ikinci fıkrasında yazılı şartlara yahut 5 nci ve 6 ncı maddelerindeki hükümlere aykırı hareket olunması veya sendika yönetim kurulu üyeleriyle sendika idaresinde ödevli olanların İş Kanununa göre suç sayılan grev, lokavt fiillerine teşvikte bulunmaları veya bu fiillere teşebbüs edilmesi hallerinde bu hareketlerin istilzam ettiği ceza hükümleri mahfuz kalmak şartiyle sendika, mahkeme kararıyla, üç aydan bir seneye kadar geçici veya devamlı olarak kapatılır.

Sorgu yargıcı veya mahkeme, faaliyetten men ettiği sendikaların mallarını idare ve menfaatlerini koruyacak tedbirleri de birlikte tayin eder. Faaliyetten men kararı, esas hakkında verilecek hükümle kendiliğinden kalkar.

Haklarında kapatılma hükmü verilen sendikaların yönetim kurulu üyeleriyle bu fiillere teşebbüs ve iştirak edenler bir sene müddetle başka bir sendikaya üye olamazlar.

Geçici surette kapatılmasına hükmolunan sendikaların mallarını idare etmek ve menfaatlerini korumak üzere Medeni Kanunun 377 nci maddesinin 4 numaralı fıkrasında yazılı kayyım sıfatını haiz olmak üzere mahkemece bir veya üç kişi tayin edilir.

Hükmolunan sürenin sonunda yeniden seçilecek olan idare kurulu sendika vazifelerini bu kayyımlardan devir alır.

Madde 8

Sendikaların aralarında kuracakları birlikler de bu kanun hükümlerine tabidir. Bu gibi birliklerin kurulabilmesi ancak birliğe katılmak isteyen sendikaların mevcut üyelerinin üçde ikisinin muvafakatına bağlıdır.

Madde 9

Sendikaların kurulması ihtiyaridir. Hiç bir kimse, her hangi bir sendikaya üye olmaya ve olmamaya

ve yahut üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz. İş sözleşmelerine veya işyerlerinin iç yönetmeliklerine bu hükme aykırı şartlar konulamaz.

Sendikadan çekilen üyelerin sendikaya ait yardımlaşma sandık ve tesisleriyle ilgilerini devam ettirip ettirmemeleri kendi arzularına bağlıdır.

Madde 10

18 yaşını bitirmemiş küçük işçiler veli veya vasilerinin rızasıyle işçi sendikalarının yardımlaşma tesislerine üye olabilirler.

Madde 11

Cemiyetler Kanununun 4. maddesi gereğince verilecek tüzük ve bildirimin bir örneği sendikanın kurulduğu ilin Valisi tarafından Çalışma Bakanlığına gönderilir.

Cemiyetler Kanununun 28, 29, 31 ve 32. maddeleri hükümleri mahfuz kalmak şartıyle sendikalar Çalışma Bakanlığının denetimine tâbidirler.

GEÇİCİ MADDE

Bu kanunun yayımlandığı tarihe kadar 1 nci maddede yazılı amaçları gütmek üzere türlü adlar altında kurulmuş olan işçi ve işveren derneklerinin faaliyetlerine devam edebilmeleri için tüzüklerini üç ay içinde bu kanun hükümlerine intibak ettirmeleri ve bunu faaliyette bulundukları yerin kaymakam veya Valisine bildirmeleri şarttır.

Madde 12

Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 13

Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

5018 SAYILI KANUNA EK KANUN[17]

Kanun No: 7286 *Kabul Tarihi: 25 Mayıs 1959*

Madde 2

İşçi ve işveren teşekkülleri gerek doğrudan doğruya gerek mümessilleri veya âzaları yahut da araya

17) *Resmi Gazete*, 1.6.1959, Sayı: 10219; *Düstur*, Üçüncü Tertip, C. 40, Ankara 1959, s. 1102.

koyacakları sair kimseler vasıtasıyle birbirlerinin kuruluşları işleyişleri ve idarelerine ait hususlara müdahalede bulunamazlar.

İşçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontroluna tâbi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye yahut da bu maksadlarla işçi teşekküllerini mali yollarla veya sair suretlerle desteklemeye mâtuf hareketler yukarıki fıkrada yazılı müdahaleler meyanında sayılır.

TEMSİLCİLER MECLİSİ ANAYASA KOMİSYONU'NUN ANAYASA GEREKÇESİ[18]

(9.3.1961)

IV

HÜRRİYETLER REJİMİ

3. *Sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler*: Batı demokrasisi, hürriyetçi yollarla daha fazla hürriyet elde etme rejimidir. Çağımızın karmaşık sosyal ve iktisadî dünyası içinde daha fazla hürriyet ise, iktisadi ve sosyal bakımdan zayıf olan kişileri, grupları korumak, bunların maddî ve manevî varlıklarını geliştirme şartlarını hazırlamak ve bunlara klâsik kişi hak ve hürriyetleri yanında iktisadî ve sosyal haklar tanımakla kabildir. Zamanımızın demokratik devleti bu ödeve sahiptir. Devlet hayatı içinde, bu himayenin ve hizmetlerin sağlanmasını, bu alandaki engellerin kaldırılmasını istemek de sosyal bir haktır. Türkiye de, çağdaş bir demokrasinin gereklerini yerine getirmek için bu yolda yürümek zorundadır.

Tasarı, sosyal ve iktisadî haklar bölümü, kişinin, aile ve meslek grubu gibi kategorilerinin göreceği ve talebedeceği himayelerin nelerden ibaret olduğunu belirtmektedir. Çünkü tasarı, kişinin yalnız hürriyete

---

18) Server TANİLLİ, *Anayasalar ve Siyasal Belgeler*, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1976, s. 231,-234, 236-237, 262.

değil, sosyete içinde bir iktisadî ünite olarak varlığını devam ettirmeye de haklı olduğunu kabul etmektedir. Tasarı, bu fasılda tanıdığı ve sağladığı iktisadî ve sosyal haklarla sosyal adaleti gerçekleştirme amacını da gütmüştür. Bu cümleden olmak üzere, Türkiye'deki iktisadî ve sosyal münasebetler alanında tek başına veya bir meslek grubu içinde yer alan insana; çalışabildiği müddetçe kabiliyet ve bilgisine göre bir iş ve meslek edinme hakkı; bir meslek işinde gelişme ve ilerleme hakkı, gördüğü işe karşılık haklı ve âdil bir ücret alma imkânı; işini ve mesleğini maddî ve mânevî gücünü, sıhhatini koruyacak, israf olunmaktan alıkoyacak şartlar içinde görme hakkı; kendi elinde olmayan sebeplerle işini göremiyecek hale geldiği zaman yapabileceği bir yeni işe intibak etmek imkânı; keza, elinde olmıyan sebeplerle çalışamıyacak bir hale geldiği zaman da kendisini ve ailesini sefalete düşmekten koruyacak garantiler elde etmek hakkı; iş ve meslekî menfaatlerini mensub olduğu grup içinde ve bu grup ile beraber diğer gruplara karşı koruma hakkı gibi imkânlar geniş ölçülerde tanınmıştır. Nihayet, bizzat aile olarak, bir meslek olarak bâzı sosyal müesseseler de himaye edilmiştir. Hülâsa insana ve onun içinde bulunduğu türlü gruplara böyle imkânlar tanınmıştır. Devlete de bu hususta bir ödev ve onu yerine getirmek üzere de sosyal ve iktisadî bakımdan teşkilâtlanma vecibesi yüklenmiştir. Fakat yine zamanımızın bir gereği ve gerçeği olarak iktisaden az gelişmiş bir memleket olan Türkiye bakımından bir zaruretle karşılaşılmaktadır: Yüzyılların ihmali sonunda gelişmemiş olan sosyal ve iktisadî yapımızı kalkındırma. Bu da iktisadî sosyal ve kültürel kalkınma yoliyle Devlete bir ödev olarak yüklenmiştir. Devlet, bu geniş kalkınma politikasını millî tasarrufu artırmak gibi, yatırımları toplum yararının gerektirdiği önceliklere yöneltmek suretiyle plânlama zorundadır. Bu görevini yerine getirebilmesi için de Devletin gerekli

yetkiler ve hareket serbestliği ile teçhiz edilmesi sonucu ile karşılaşılır. Devlet, bunu, demokratik usullerle, demokrasi müesseselerini zedelemeden yapmak zorundadır, bu suretle bir hürriyet ve kalkınma sentezinin gerçekleştirilmesi Türk toplumunun temel meselesi olarak tasarıda ortaya konmuştur. Bu sosyal meselenin mesut bir şekilde çözümü demokrasinin gerçek teminatı olacaktır. Bu sentez, nazik denge ve kontrol organlarına dayanan parlamenter rejim mekanizması sayesinde gerçekleştirilecektir. Bir taraftan Batı dünyasını olgunlaştıran siyasi gelenek terk edilmeyecek, bir taraftan da milli ihtiyaçlar bir plâna bağlanacaktır. Türk demokrasisinin temel unsurları bu sentezde saklıdır. Ferdi mülkiyet, özel teşebbüs, aile gibi esaslar toplumsal değerleri içinde düzenlenmiştir. Bilhassa çalışmanın değerlendirilmesi ve toplumda gerçek yerini alması Türkiye Cumhuriyetinin niteliklerinden biri olarak kabul edilmiştir.

Madde 2

4. Nihayet, Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir Devlettir.

Başka bir deyimle çalışma ve sosyal adalet ilkelerine dayanır.

«Sosyal Devlet» fertlere yalnız klâsik hürriyetleri sağlamakla yetinmeyip aynı zamanda, onların insan gibi yaşamaları için zarurî olan maddî ihtiyaçlarını karşılamalarını da kendisine vazife edinen Devlettir. Modern Anayasa, asgarî geçim şartlarından, sıhhî bakımdan öğrenim imkânlarından ve hele barınacağı bir konuttan yoksun bir kişinin gerçek anlamda hür olamıyacağını kabul eden zamanımızın hukuk ve siyaset ilmine ve Devlet görüşüne uygun olarak fertlere ve vatandaşlara sosyal bir takım haklar tanımak zorundadır. Her sınıf halk tabakaları için refah sağlamayı kendisine vazife edinen zamanımızın Devleti (refah devleti), iktisaden zayıf olan kişileri, bilhassa işleri bakımından başkalarına tâbi olan işçi ve müs-

tahdemleri, her türlü dar gelirlileri ve yoksul kimseleri himaye edecektir. Bu suretle, hem insan şahsiyetine hürmet etmek vazifesini yerine getirecek, klâsik hürriyetlerin gerçeklerle alay eden bir mahiyet almasına mâni olacak, hem de çalışan geniş halk tabakalarının refaha kavuşması sayesinde toplum hayatı için daha verimli olmaları hedefine de ulaşacaktır. Gerçekten, maddî (malî ve iktisadî) imkânlardan, yaşama için zarûri olan gelir kaynaklarından ve varlıktan mahrum olan halk tabakaları için, klâsik hürriyetler yalnız kâğıt üstünde kalan parlak fakat boş lâflardan başka bir değere sahip olamaz. Nihayet şurasını da kaydetmek gerekir ki, sosyal adalete karşı kaygısız kalan devletler, toplum hayatının müfrit sol veya müfrit sağ cereyanlara kapılarak totaliter istikamette sürüklenmesine engel olamamaktadırlar. Zamanımızın medenî memleketlerinde hemen hemen ittifakla kendini gösteren temayül, (sosyallik) istikametindedir. Sosyal olamıyan demokrasi, toplum hayatının gerçekleri karşısında cevherini kaybetmeye ve neticede, yıkılmaya mahkûmdur.

Bu sebepledir ki« sosyal zihniyet», yalnız fertlerin refah ve saadeti için bir teminat değil, aynı zamanda toplum hayatının geleceği bakımından da demokrasinin en şaşmaz garantisidir. Zira komünizme karşı en tesirli kalkan, onu lüzumsuz hale getiren sosyal adaletin gerçekleşmesidir.

Madde 46

İşçilerin toplu sözleşme hakkı, bilhassa memleketimizde uzun zaman münâkaşa konusu olduğundan, bu hakkın Anayasa ile tanınması uygun düşmektedir. Grev hakkı ise, artık Anayasalara giren bir sosyal ve iktisadî hak olarak genel surette kabul edilmektedir. Memleketimizde de gerek siyasî partiler, gerek basın ve ilim muhiti, grev hakkını prensip itibariyle demokratik nizamın zarurî kıldığı bir hak olarak tanımaktadırlar. Bu hakkın siyasi maksatlarla kulla-

nılabilmesi ihtimalinin yarattığı endişeleri mübalâğa etmemek gerekir. Esasen, tasarıda yer alan «iş verenlerle olan münasebetlerin de iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek maksadiyle» kaydı, siyasi grevlerin caiz olmadığını göstermektedir.

Grev hakkı, bilhassa memleketimiz gibi ona tamamen yabancı olan toplumlarda ancak, bâzı kayıt ve şartlarla kabul edilebileceğinden, ikinci fıkra bu hakkın düzenlenmesini ve istisnalarını kanuna bırakmıştır.

Lokavt hakkı da, mahiyetinden doğan farklılıklar hariç, grev hakkına muvazi olarak kanunla düzenlenecektir. Ancak, bunun bir insan hakkı olarak Anayasada zikredilmesi için sebep yoktur. Nitekim, diğer Anayasalarda da durum böyledir.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI[19]

Kanun No: 334 *Kabul Tarihi: 9 Temmuz 1961*

Madde 46 Sendika kurma hakkı:

Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.

İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlileri nin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir.

Sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

Madde 46[20] *Sendika kurma hakkı:*

İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe

19) *Resmi Gazete*, 20.7.1961, Sayı: 10859; *Düstur*, Dördüncü Tertip, C. 1, 3. Kitap, Ankara 1961, s. 2939.

20) *Resmi Gazete*'nin 22.9.1971 gün ve 13964 sayılı nüshasında yayınlanan 1488 sayılı Anayasa Değişikliği Kanunu ile değiştirilen 46. maddenin son biçimi.

üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılışında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Kanun, Devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, milli güvenliğin, kamu düzeninin ve genel ahlâkın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir.

Sendikalar ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

Madde 47: Toplu sözleşme ve grev hakkı:

İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler.

Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.

SENDİKALAR KANUNU[21]

Kanun No: 274 *Kabul Tarihi: 15.7.1963*

İşçi ve İşveren Mesleki Teşekkülleri

Madde 1 — (1317 sayılı kanunla değişik)

1. Sendika, Federasyon ve konfederasyonlar, bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin müşterek iktisadî, sosyal ve kültürel yararlarını korumak ve geliştirmek için kurulan meslekî teşekküllerdir.

2. Birinci bendde zikredilen mesleki teşekküllerin kurulması serbest ve ihtiyaridir.

3. Bu teşekküllerin kuruculuğunda, üyeliğinde teşekküldeki görevlere seçilmekte veya görevlerde yararlanmada, cins, aile, ırk, renk, dil, din, mezhep,

---

21) *Resmi Gazete*, 24.7.1963, Sayı: 11162; *Düstur*, Beşinci Tertip c. 2, ikinci kitap, Ankara 1963, s. 1655-1672. Bu yasada 508 sayılı (*Resmi Gazete*, 1.8.1964, Sayı: 11769) ve 1317 sayılı (*Resmi Gazete*, 12.8.1970 Sayı: 13577) yasalarla bazı değişiklikler yapıldı. Yukarıdaki maddeler yapılan değişiklikleri içermektedir.

inanç, siyasî düşünce ve siyasî parti ayırımı gözetilemez...

Mesleki Teşekküllerin Faaliyetleri:

Madde 14 — (1317 sayılı kanunla değişik)

1. Bu kanuna göre kurulan mesleki teşekküller tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka aşağıda zikredilen faaliyetlerde bulunabilirler.

a) Toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarmak,

b) Toplu iş sözleşmesi akdetmek,

c) İş anlaşmazlıklarında ilgili makam ve sair yargı, uzlaştırma ve hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve sair yargı mercilerine, kanun hükümlerine göre baş vurmak veya mütalâa bildirmek ve onlardan talepte bulunmak,

d) Çalıştırmayı doğuran hukuki münasebetle ilgili hususlarda sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adlî müzaharette bulunmak,

e) Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten veya mesleğin müşterek menfaatlerinden doğan hususlarda çalışanları temsilen veyahut - yazılı müracaatları üzerine 2 nci maddenin birinci bendinde zikredilen akitlerden doğan haklariyle sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak.

f) Kanun ve Milletlerarası Andlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,

g) Evlenme, doğum, hastalık, sakatlık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik, grev, eğitim ve sair sosyal ve kültürel maksatlar için tesis veya dernek şeklinde yahut mesleki teşekkülün bir kolu halinde yardımlaşma sandıkları kurmak; üyeleri yararına sigorta mukaveleleri akdetmek,

h) Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek,

i) İşçilerin veya işverenlerin meslekî bilgilerini arttıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine ve reel verimliliğin çoğalmasına hizmet edecek veya genel kültürlerini geliştirecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basımevi benzeri, kültürel tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak,

j) Üyeleri için kooperatif kurulmasına çalışmak veya bu gibi teşebbüslere yardım etmek, veyahut bizzat kooperatifler kurmak, veyahut, nakit mevcudunun yüzde 30'undan fazla olmamak ve ilgisine göre en çok üyesi bulunan işçi veya işveren konfederasyonunun muvafakatini almak kaydıyle sınaî ve iktisadî teşebbüslere yatırım yapmak,

k) Mesleklerinin icrası gerekli her türlü ham veya yarı mamul madde, eşya, alet, edavat ve makineleri üyelerine kiralamak, ödünç vermek veya hibe etmek,

l) Üyelerini refah ve mesleki menfaatlerini herhangi bir şekilde ilgilendirebilecek her konu hakkında inceleme ve araştırmalar yapmak ve gaye ve fikirlerin gerçekleştirilmesi için her türlü kanunî yollardan faaliyet sarfetmek.

2. Bu kanuna göre kurulan mesleki teşekküller, hizmetlerinde üyeleri arasında tam eşitliğe uymak zorundadırlar.

3. Bu kanuna göre kurulan işçi teşekkülleri gelirlerinin en az yüzde beşini, üyelerinin bilgi ve kültür seviyelerini yükseltmek için kullanmak zorundadırlar.

4. Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklıdır...

Yasak Siyasî Faaliyetler

Madde 16 — Bu kanuna göre kurulan meslekî teşekküller:

Siyasî partilerden veya onlara bağlı teşekküllerden herhangi bir suretle maddî yardım kabul edemez ve onlara maddî yardımda bulunamaz ve onların teşkilâtı içerisinde yer alamazlar; bir siyasî partinin adı altında meslekî teşekkül kurulamaz.

DEVLET PERSONELİ SENDİKALARI KANUNU[22]

Kanun No: 624 *Kabul Tarihi: 8 Haziran 1965*

Madde 1 : Tanım

İşçi niteliğinde olanlar dışındaki kamu hizmeti personelinin ortak meslekî, kültürel, sosyal ve iktisadi hak ve menfaatlerini korumak, özellikle, meslekî gelişmeyi ve aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak amaciyle kuracakları sendikalar hakkında bu kanun hükümleri uygulanır.

Bu sendikalar, «sendika» veya «meslek birliği» adı altında kurulur.

Madde 14: Yasak Faaliyetler

Devlet personeli teşekkülleri:

a) Herhangi bir suretle siyasî faaliyette bulunamazlar;

b) Siyasi partilerden veya onlara bağlı teşekküllerden, 15 Temmuz 1963 tarihli ve 274 sayılı Sendikalar Kanununa göre veya Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanunu gereğince kurulan veyahut kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu vasfını taşıyan işçi ve işveren meslekî teşekküllerinden her hangi bir suretle maddi yardım kabul edemez; onlara maddi yardım yapamaz ve onların teşkilâtı içerisinde yer alamazlar;

f) Grev teşebbüs ve faaliyetlerini destekleyici davranışlarda bulunamazlar;

i) Devlet personeli hukukuna veya kamu hizmeti görevlerine ilişkin mevzuatın uygulanmasına dair is-

22) *Resmi Gazete*, 17.6.1965, Sayı: 12025; *Düstur*, Beşinci Tertip, c. 4, Üçüncü Kitap, Ankara 1965, s. 2840 ve 2845.

teklerini açıklamak veya desteklemek amaciyle açık yer toplantıları ve gösteri yürüyüşleri yapamazlar...

TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI[23]
1982

GEREKÇE

Madde — 53 Sendika kurma hakkı

İşçiler ve işverenin sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakları karşılıklı olarak tanınmıştır.

Sendikalara üye olmak, üyelikten ayrılmak serbestisi ayrı bir fıkra halinde düzenlenmiştir. Sendika üyeliğine zorlamak ve zorlamak sonucunu doğuracak her türlü tedbiri önlemek kanun koyucunun görevidir.

III üncü fıkradaki üyeliğe, üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlama yasağı da bir önceki ilkelerin teyidi niteliğindedir. Sendikaların üyeliğe girme, üyelikte kalma ve üyelikten ayrılma konusunda getirebilecekleri tedbirler yasaktır. Kanunlarda da üyeliğe giriş, üyelikte kalışı zorlayıcı veya bir müeyyideye bağlayıcı veya bir ceza şartına bağlayıcı hükümler sevkedilemez.

II ve III. üncü fıkralarda getirilen ve anayasal güvenceye bağlanan üyelik hürriyetlerinin sendika üyeleri aleyhine sonuç verebilecek ve çeşitli ihtilaflara konu olabilecek birden fazla sendikaya üye olma

---

23) *Gerekçeli Anayasa*, Yasa Yayınları: 48, İstanbul 1982, s. 80-86. «Milli Güvenlik Konseyince son biçimi verilen Anayasanın kimi maddeleri ile Danışma Meclisince hazırlanan metnin gerekçeleri arasında bir uyumsuzluk olacağı doğaldır... gerekçe Danışma Meclisince hazırlanan 193 maddeye göre düzenlenmiş; oysa Milli Güvenlik Konseyince yapılan değişiklikle metnin kimi yerleri çıkarılmış, kimilerine eklemeler yapılmış, kimi maddeler metinden çıkarılmış, böylece madde sayısında da azalma olmuştur.» .s(9-10)

yasağı getirilmiştir. Birden fazla sendikaya üyeliğin doğuracağı sakıncaların önlenmesi için tedbir alınması zorunlu görülmüştür. Yetki uyuşmazlıklarının sebep olduğu anlamsız tartışmaların yerine işçilerin huzuru, işverenin huzuru ve üretim meselesi geçmelidir. Bunun için de «Tek sendika» ilkesi getirilmelidir. Çünkü yetki meselesini halletmek için uygulanmış olan üyelik fişlerinin sayımı (kanuni usul), referandum (İçtihatla kabul edilen yol) ve irade beyanı tespiti (idarî usul) gibi yolların hiçbir sonuç vermemesi bu meselelerin kökten hallini gerektirmiştir.

Sendikaların tüzüklerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağı hükmü, her şeyden önce kanun koyucuya verilmiş bir direktif mahiyetindedir, ancak bu direktif 10 uncu madde gereğince yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve kişileri de bağlar.

Sendikaların yönetim ve işleyişleri de demokratik esaslara uygun olacak, gerekli yasal ve idari tedbirlerle bu uygunluk sağlanacaktır.

Sendika tüzüklerinin, sendikaların işleyiş ve yönetimlerinin demokratik esaslara uygun olması, üyelerin serbest iradeleriyle yöneticilerini seçmelerine imkân verilmesidir.

Sendika üyeleri üzerinde yöneticilerin baskısı sözkonusu olmayacaktır. Yönetici hegemonyası hiçbir şekilde müsamaha ile karşılanmayacaktır.

Bu direktife de 10 uncu maddedeki tüm organ ve kişilerce uyulacaktır.

Madde 54 — Sendikal faaliyet

Sendikal faaliyet, Anayasa'da, mesleki menfaatleri korumak ve geliştirmek üzere düzenlenmiş ve serbestliği korunmuştur.

Başka herhangi bir hürriyet gibi, sendikal hürriyet de Anayasanın 13 üncü maddesindeki sınırlamalara aykırı olarak kullanılamaz ve kötüye kullanılması halinde 14 üncü maddenin müeyyidesi ile karşılaşır.

Her türlü hürriyet, bu arada sendikal hürriyet, önce Anayasal nizamının varlığında mevcut olabilir. Anayasaya rağmen, Devlete rağmen hürriyet olamayacağı için 54 üncü maddenin I inci fıkrası bu hususu hükme bağlamaktadır.

Sendikaların siyasi amaç gütmeleri siyasî faaliyette bulunmaları, siyasî partilere destek sağlamaları ve onlardan destek görmeleri yasaklanmıştır. Anayasa, sendika üyelerinin siyasî bir hareket içinde birleşip toplum içinde kopukluğa sebep olmaları yolunu kapatmayı amaçlamaktadır. Aksine düşünceler esnafların, memurların ve başka grupların da başlı başına siyasî birleşmelerine yol açabilir.

Sendikaların derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile ve vakıflarla siyasi amaçlı ortak hareketi de uygun görülmemiştir.

Sendikaların idarî ve malî denetimi ve gelir-giderleri kanunla düzenlenecektir. Devletler, sendikaları diğer tüzelkişiler gibi, idarî ve malî bakımdan denetlemelidir. Bu denetimin amacı, sendikaların faaliyetinin sınanması anlamında değil, kaynaklarının israfının önlenmesi ve özellikle amaç dışı alanlara kullanılmasını engellemek, faaliyetin amaç sınırlarının dışına taşmamasını sağlamaktır.

Üyelerinin aidatlarını sendikalarına doğrudan ödemeleri, temelinde sendikacılığın üyelerine dayanması ilkesini bulur. Üyelerin sendikalarını tanıyabilmeleri, sendikaların da üyelerine hizmeti öne alabilmeleri, aidatın doğrudan sendikaya ödenmesini gerekli kılar. Sendika içi demokrâsi, sendikalılık bilinci, sendika enflasyonunun önlenmesinde üyenin sendikasına olan aidat borcunu bizzat ödemesi ile mümkündür.

Sendikal faaliyette bulunmanın işyerinde çalışmamayı haklı göstermemesi yolundaki III üncü fıkra tabiidir. Anayasa 60 ncı maddede ücreti «Fiilen çalışmaya» bağlamıştır. İşyerinde çalışmayan, üretme-

yen, üretime katılmayan bir kişi ücret alamaz. Şu halde sendikacıların işyerinde çalışmamasını mümkün kılacak düzenlemelere III üncü fıkra engeldir.

Sendikalar, tüzüklerinde grev ve lokavt fonlarının oranını göstereceklerdir. Bu fonlar millî bankalarda muhafaza edilecektir. Böylece özellikle işçi sendikaları, grev ve lokavt halinde, işçilerine bu fondan yardım yapacaklardır.

Grev veya lokavt sırasında işçilerin sendikalarının yardımından yoksun kalmalarını önlemek, ancak bu şekilde mümkün olabilecektir.

Kanun koyucu bu direktif dahilinde fonlardan işçilerin veya işverenlerin nasıl para geleceklerini düzenleyecektir.

Madde 55 — Toplu iş sözleşmesi hakkı

Toplu iş sözleşmesi hakkı işçilere ve işverenlere tanınırken, getirilen yenilik, aynı işyerinde ve aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması ve uygulanmasının yasaklanmasıdır.

Hangi seviyede olursa olsun, bir işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yapılır veya uygulanmakta bulunursa, artık o işyeri için toplu sözleşme yapılması, yetki alınması veya bir başka toplu iş sözleşmesinin her ne sebeple olursa olsun uygulanması imkânsız kılınmıştır.

Bu kural, bir işyerinde normatif hükümler ihtiva eden bir düzenlemenin tek olmasından hareket etmektedir

Bu kural iş barışının sağlanmasına ve bu yoldan üretimin arttırılmasına yöneliktir.

Madde 56 — Grev ve lokavt hakları

Grev ve lokavt hakları tanınmıştır.

Lokavtın anayasal hak olarak tanınması bir denge fikrinin sonucudur. Lokavtın yasaklanması yolunda belirlenen düşüncelerin uygulanması halinde, işverenlerin elinden tek mücadele ve mukabele oranının alınması sonucu doğardı. Varlığı tartışılan lokavt

hakkının Anayasal güvenceye kavuşturulması bu nedenle gerekmiştir. Sosyal alanda işçi ve işveren mücadele ederlerken eşit araçlar kullanırlarsa, ancak o zaman, bu mücadele topluma zarar verici olmaktan çıkar. Aksi halde grevsiz lokavt ile lokavtsız grev ayrı sonuçları verir.

Grev ve lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde tanınmış; başka deyişle, hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına âmil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir.

Bu hakların her ikisi de iyi niyet kurallarına aykırı olarak, toplum zararına ve millî serveti tahrip etmek şeklinde kullanılamaz. Kanun koyucu bu çerçevede yasal düzenlemeler yapabilecektir.

Grev sırasında gerek sendikaların kararı ile, teşviki ile gerek grevci olmayanlar, gerek grevci işçiler tarafından verilen zararlardan grevi yürüten sendika sorumludur. İşyerine verilen zararın, grev sonunda o iş yerinde çalışan işçilere, yansıyacağı açıktır.

Kanunla grevin ertelenebileceği ve yasaklanabileceği maddede ifade olunmuştur.

Grev ve lokavtın yasaklandığı ve ertelendiği durumlar ile, bu anayasal kuruluşun özel maddesinde öngörülen hallerde uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenecektir.

Siyasal grevler ve lokavtlar ile, dayanışma amaçlı grev ve lokavtlar, genel grev ve lokavtlar, işyeri işgalleri, direnişler ve verim düşürmeler anayasada hukuka aykırı olarak nitelendirilmişlerdir.

Bunlar eskiden de yasak ve hukuka aykırı idiler. Bu açıklıkta Anayasa'da yer alması, herkes için anlaşılır bir düzenleme ihtiyacının duyulmasıdır.

Greve katılmayanların işyerine giriş ve çıkışlarının engellenmesinin yasaklanması, sendika işçi iş-

veren ilişkisinin bozulmama amacı ile metine alınmış bir tedbirdir.

Madde — 57

Küçük işyerlerinde grev ve lokavt yasağı

En çok beş işçi çalıştıran küçük işyerlerinde toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yapılamayacağı hükmü, pratik bir noktadan hareket etmekte, küçük işyerlerindeki işçilerin tümünün himaye edilmesini amaçlamaktadır.

Sayıları pek çok olan beş işçi çalıştıran işyerlerinde toplu sözleşme yapılması esasen nadir rastlanan bir ihtimaldir.

Böyle küçük işyerlerinde grev ve lokavt uygulaması ise, çalışanlar bakımından büyük sakıncaları beraberinde getirmektedir.

Sendika enflasyonunu da önleyici nitelikte olan bu tedbir, bu işyerlerinde çalışanlara global bir himayeyi de temin etmektedir.

Bakanlar Kurulu, iş kollarında akdedilen toplu iş sözleşmelerinin hükümlerinden, küçük işyerlerinde nitelikleri uygun olanlara da tatbik eder. Bu himaye herhalde çok yaygın bir işçi topluluğunu kapsayacaktır.

ANAYASA[24]

1982

Kanun No: 2709 *Kabul Tarihi: 18.10.1982*

C. Sendika Kurma Hakkı

Madde 51 — İşçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler

Sendikalar veya üst kuruluşlarını kurabilmek için

24) *Resmi Gazete*, 20.10.1982, Sayı: 17844.

kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin, kanunda belirtilen yetkili mercie verilmesi yeterlidir. Bu bilgi ve belgelerin kanuna aykırılığının tespiti halinde yetkili merci, sendika veya üst kuruluşun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için mahkemeye başvurur.

Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir.

Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar.

Herhangi bir iş yerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz.

İşçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için, en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı aranır.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

D. Sendikal faaliyet

Madde 52 — Sendikalar, 13 üncü maddede sayılan genel sınırlamalara aykırı hareket edemeyecekleri gibi; siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar; derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemezler.

İşyerinde sendikal faaliyette bulunma, o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez.

Sendikalar üzerindeki Devletin idarî ve malî denetimi ile gelir ve giderleri, üye aidatının sendikaya ödenme şekli kanunla düzenlenir.

Sendikalar gelirlerini amaçları dışında kullanamazlar; tüm gelirlerini Devlet bankalarında muhafaza ederler.

A. Toplu iş sözleşmesi hakkı

Madde 53 — İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

B. Grev hakkı ve lokavt

Madde 54 — Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir;

Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaş-

latma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez.

SENDİKALAR KANUNU[25]

Kanun No: 2821 *Kabul Tarihi: 5.5.1983*

AMAÇ

Madde 1 — Bu Kanunun amacı, çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi esaslarını düzenlemektir.

Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri

Madde 32 — Sendikalar aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler:

1. Toplu iş sözleşmesi akdetmek,

2. Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak,

3. Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak.

4. Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek.

Sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri

Madde 33 — Sendika ve konfederasyonlar tüzelkişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda belirtilen faaliyetlerde de bulunabilirler:

---

25) *Resmi Gazete*, 7.5.1983, Sayı: 18040.

1. Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adlî yardımda bulunmak,

2. Kanun ve uluslararası andlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek.

3. İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak,

4. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,

5. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek,

6. Üyelerinin meslekî eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak.

7. Nakit mevcudunun yüzde yirmisinden fazla olmamak kaydı ile sınaî ve iktisadî teşebbüslere yatırımlar yapmak.

Sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar.

Temel yasaklar

Madde 37 — Sendika ve konfederasyonlar T.C. Anayasasının 14 üncü maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyecekleri gibi yönetim ve işleyişleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendika ve konfederasyonlar siyasî amaç güdemezler, siyasî faaliyette bulunamazlar, siyasî partilerle ilişki kuramaz ve işbirliği yapamazlar ve bunlarla hiçbir konuda hiçbir şekilde müşterek hareket edemezler, siyasî partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar, bunlardan yardım ve bağış alamazlar, bunlara yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla siyasî amaçla ortak hareket edemezler, bir siyasî partinin adını, amblem veya işaretlerini kullanamazlar. Sendika ve konfederasyonların üyelerinin münhasıran ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla yapacakları mesleki faaliyetler siyasî faaliyet sayılmaz.

Bir siyasî partinin yönetim organlarından herhangi birinde görev alan sendika veya konfederasyon yöneticilerinin, bu göreve geldikleri andan itibaren sendika veya konfederasyondaki görevleri kendiliğinden sona erer.

Mahallî ve genel seçimlerde aday olanların, sendika veya konfederasyonun organlarındaki görevleri adaylık süresince askıda kalır, seçilmeleri halinde görevleri son bulur.

Diğer yasak faaliyetler

Madde 39 — Sendika ve konfederasyonlar kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları organlarının seçimlerinde aday gösteremezler ve belirli adayların leh veya aleyhlerinde faaliyette bulunamazlar ve propaganda yapamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. Ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar bu hükmün dışındadır.

Konfederasyonlar ve sendikalar ile sendika şube-

leri kendi konu ve amaçları dışında toplantı yapamaz, gösteri yürüyüşü düzenleyemezler.

İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKA VE KONFEDERASYONLARININ DEVLETÇE DENETLENMESİNE İLİŞKİN TÜZÜK[26]

Yürürlüğü Koyan Bakanlar Kurulu Kararnamesi: 84/7931 — 8.4.1983

Kapsam:

Madde 2 — İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının yönetim ve işleyişlerinin gelir ve giderlerinin, gelir ve giderlerle ilgili olarak yetkili organlarca alınmış kararların, kanun, tüzük ve kuruluşların amaçlarına, harcamaların bu kararlara uygun olup olmadığının belirlenmesi yönünden Maliye ve Gümrük ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarınca yapılacak denetimin esasları ve yöntemi, gelir makbuzları ile gider evrakının nasıl düzenleneceği, kayıt edilme süreleri, sendika ve konfederasyonların muhasebe hesap plânları ve bu konuda uymak zorunda oldukları hususlar, sendika ve konfederasyonların Sendikalar Kanununun 51 inci maddesi gereğince sözü edilen Bakanlıklara ve sendikaların bağlı bulundukları konfederasyona verecekleri raporlarda bu maddede bulunması öngörülen hususlar dışındaki bilgiler bu Tüzük'te gösterilmiştir...

Denetim Yetkisi ve Programları:

Madde 4 — Sendika ve konfederasyonlar, yılda bir kez, mahallinde, Maliye ve Gümrük ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarının denetim elemanlarınca, birlikte ya da ayrı ayrı denetlenirler.

Gerektiğinde, bir yılda birden çok denetim yapılabilir.

Birlikte yapılacak denetimlerin programı birlikte düzenlenir.

---

26) *Resmi Gazete*, 6.5.1984, Sayı: 18393.

Birlikte yapılacak denetimlerde idari işlemler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, mali işlemler Maliye ve Gümrük Bakanlığı denetim elemanlarınca denetlenir.

İdari Denetim:

Madde 5 — İdari denetimlerde;

1 — Yönetim ve işleyişin mevzuata ve kuruluşun amaçlarına uygun olup olmadığı,

2 — Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu, disiplin kurulu ve diğer kurul kararlarının mevzuata ve kuruluşların amaçlarına, çalışmaların bu kararlara, karar defterlerinin yasa hükümlerine uygun bulunup bulunmadığı, kararların defterlere işlenmiş ve imzalanmış olup olmadığı.

3 — Üye kayıt fişleri ve defterleriyle çıkış bildirimlerinin yönetmeliğine uygun olup olmadığı

4 — Gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırasıyla ilgili defterlere kaydolunup olunmadığı,

5 — Gelen evrakın aslı ve giden evrakın suretinin gelen ve giden evrak dosyalarında saklanıp saklanmadığı.

6 — Kuruluşların yönetim ve çalışmalarına ilişkin diğer hususlar incelenir.

Mali Denetim:

Madde 6 — Mali denetimlerde;

1 — Gelir ve giderlerin mevzuata ve kuruluşun amaçlarına, harcamaların bütçe esasları, genel kurul ve yönetim kurulu kararlarına uygun olup olmadığı,

2 — Yevmiye ve envanter defterleriyle defteri kebirin Tüzük'ün 13, 14 ve 15 inci maddelerine uygun, aidat defterinin düzenli biçimde tutulup tutulmadığı

3 — Muhasebe hesap plânlarının Tüzük'ün 19 uncu maddesinde belirlenen esaslara uygun olup olmadığı, hesapların bu hesap plânına uygun biçimde tutulup tutulmadığı,

4 — Gelir makbuzları ve gider evrakının Tüzük'

ün, 16, 17 ve 18 inci maddeleri hükümlerine uygun olarak, kayıtların 15 inci maddede belirtilen sürelerde yapılıp yapılmadığı, muhasebe ilkelerine uygun olup olmadığı,

5 — Kuruluşların malî yönetimlerine ilişkin diğer hususlar incelenir.

Denetimle İlgili Defter ve Belgeleri Hazır Bulundurma:

Madde 7 — Denetime tabi bütün defterlerin, bunların dayanak ve eklerinin kuruluşların çalıştıkları binalarda bulundurulması zorunludur.

Bu defter ve belgelerin resmi makamlarca istenmesi halinde ya da onaylattırılması amacıyla sözü edilen binaların dışına çıkarılması bu hükmün dışındadır. Kuruluşlar, denetim elemanlarına, denetim sırasında gerekli kolaylığı göstermek ve istenilecek defter, belge ve yazıları vermek zorundadırlar.

Denetleme sırasında edinilen bilgiler, denetim elemanlarınca, bağlı bulundukları Bakanlıklar ve mahkemeler dışında hiçbir mercie ve kişiye açıklanamaz.

Denetim Yöntemi:

Madde 8 — Denetim elemanları, bağlı bulundukları Bakanlıklarca verilmiş kimlikleri ve görev emirlerini, denetime başlamadan önce, kuruluşun yetkili yöneticilerine gösterirler. Denetim, mahallinde ve kural olarak çalışma saatleri içinde yapılır. Ancak, zorunluluk halinde, başlanmış bir denetime çalışma saatleri dışında da devam edilebilir. Denetleme görevi, Bakanlığın yazılı emri olmaksızın yarıda bırakılamaz; başka denetim elemanlarına devredilemez.

Yöneticilerin ve personelin eşleri ve 3 üncü dereceye kadar kan ve sıhrî hısımları, bunları yöneticisi oldukları ve çalıştıkları kuruluşları denetleyemezler.

Denetim Raporları:

Madde 9 — Her denetim bir rapora bağlanır. Denetim raporlarında, denetim elemanlarının kimlikleri, görev emirlerinin tarih ve numarası, denetim yeri, de-

netimin konusu ve denetlenen hususlar ayrı ayrı gösterilir.

Denetim sonuçları, raporlarda, maddeler halinde, açık ve somut olarak belirtilir.

Cevaplı Rapor:

Madde 10 — Denetimde belirlenen ve suç niteliğinde olmayan eksiklik ve aykırılıkların, bir aydan az, iki aydan çok olmamak üzere raporda verilecek süre içinde düzeltilmesi kuruluştan istenir. Kuruluşlar, bunları yerine getirmek ya da bunlarla ilgili görüşlerini bildirmek zorundadırlar. Denetim elemanı, bu raporu, kendisine kuruluşlarca verilen cevapları, rapor sonuçlarını ve cevapla ilgili son düşüncelerini de belirterek Bakanlığında bağlı bulunduğu kurula iletir. Kurul, raporu, gereği yapılmak üzere, Bakanlıktaki ilgili birime gönderir.

Suç Niteliğindeki Eksiklik ve Aykırılıklar:

Madde 11 — Denetim elemanınca saptanan eksiklik ve aykırılıklardan, Sendikalar Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve diğer yasalarla suç sayılan hususlar, denetim elemanınca düzenlenecek bir raporla gereği yapılmak üzere ilgili Bakanlığa sunulur...

Bilânço ve Çalışma Raporları:

Madde 20 — Kuruluşlar, her hesap ya da bütçe devresine ilişkin bilânço ve hesaplarını ve çalışma raporlarını, ait oldukları dönemi izleyen üç ay içinde, Maliye ve Gümrük ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarına gönderirler.

Bilânço ve çalışma raporlarında Sendikalar Kanununun 51 inci maddesinde sayılan bilgi ve belgelerden başka;

1 — Devre sonu genel kesin mizanı,

2 — Kuruluş denetleme kurulu raporları,

3 — Üst kuruluşça hesap devresi içinde alt kuruluşlarda yapılan denetimler ve tarihleri ,

4 — Üyelerinin kadın, erkek ve çocuk olarak ayrımını gösteren sayısal bilgiler (İşçi sendikaları için),

5 — Kuruluşlarca oluşturulan diğer kurulların hesap dönemi içindeki faaliyetleri hakkında bilgi.

6 — Aidat vb. alacaklar.

7 — Grev ve lokavt yardım fonu ve fondan yapılan ödemeler,

8 — Sendikalar Kanununun 33 üncü maddesi çerçevesinde sandık ve kooperatiflere verilen krediler.

9 — Aidat vb. borçlar,

10 — Sendikalar Kanununun 33 üncü maddesi çerçevesinde sınai ve iktisadi teşebbüslere yapılan yatırımlar.

11 — Kuruluşlarca, üyelerinin mesleki eğitimiyle bilgi ve deneyimlerini arttırmak amacıyla yapılması zorunlu giderlerin miktarı, sarf yerleri ve uygulanan eğitim programları, hakkında bilgi verilir; bu bilgilere ilişkin belgeler bilânço ve çalışma raporlarına eklenir.

NOTLAR

1) Türkiye'deki sendikal hareketin gelişimi için şu yayınlara bakılabilir: Lütfü ERİŞÇİ, *Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi, Özet Olarak*, Kutulmuş Basımevi, İstanbul 1951; Kemal SÜLKER, *Türkiye İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı*, Habora Yayınları, İstanbul 1973; Kemal SÜLKER, *Sendikacılar ve Politika*, May Yayınları, İstanbul 1975; Hüseyin Avni ŞANDA, *Türkiye'deki 54 Yıl Önceki İşçi Hareketleri*, Evren Yayınları, İstanbul 1962; Oya SENCER, *Türkiye İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı*, Habora Yayınları, İstanbul 1969; Kurthan FİŞEK, *Türkiye'de Kapitalizmin Gelişimi ve İşçi Sınıfı*, Doğan Yayınevi, Ankara 1969; Tüm İktisatçılar Birliği *Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi*, TİB Yayınları No. 16, Ankara 1976; Dimitır Şişmanov, *Türkiye İşçi ve Sosyalist Hareketi Kısa Tarih (1908-1965)*, Belge Yayınları, İstanbul 1978; Alpaslan IŞIKLI, *Sendikacılık ve Siyaset*, 3. Baskı, Birikim Yayınları, İstanbul 1979; Mesut GÜLMEZ, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)* TODAİE Yayınları No: 204, Ankara 1983; Mete TUNÇAY *Türkiye'de Sol Akımlar (1908-1925)*, 3. Basım, Bilgi Yayınevi, Ankara 1978; Sedat AĞRALI, *Türk Sendikacılığı*, Son Telgraf Matbaası, İstanbul 1967.

2) ÇELİK. *a.g.e.*, s. 7-8.

3) 1909 Tatil-i Eşgal Kanununun kamu hizmeti üreten çalışanlara grev hakkını tamamiyle yasaklayıp yasaklamadığına ilişkin tartışmalar için bkz. GÜLMEZ, *a.g.e.*, s. 294-312; Mesut GÜLMEZ, «Bir Belge, Bir Yorum: 1909 Tatil-i Eşgal Yasası ve Grev», *Toplum ve Bilim*, Kış 1980, Sayı: 12, s. 50-64; Zafer TOPRAK, «1909 Tatil-i Eşgal Kanunu Üzerine», *Toplum ve Bilim*, Bahar 1981, Sayı: 13, s. 141-156; M. Şehmus Güzel, «Bir Yanıt», *Toplum ve Bilim*, Bahar 1981, Sayı 13, s. 157-168.

4) Tatil-i Eşgal Kanunu hakkındaki Meclis tartışmaları, basındaki makaleler ve belgeler için bkz. GÜLMEZ, *a.g.e.*, s. 190-192, 288-312, 321-356; Mesut GÜLMEZ, *Türkiye Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 Öncesi)*, TODAİE Yayınları No: 205, Ankara 1983, s. 1-203; A. Gündüz ÖKÇÜN, *Ta'til-i Eşgal Kanunu, 1909, Belgeler, Yorumlar*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 503, Ankara 1982.

5) İlgili partiler için bkz. Tarık Zafer TUNAYA, *Türkiye'de Siyasi Partiler: 1859-1952* Doğan Kardeş Basımevi, İstanbul 1952.

6) SÜLKER, *Türkiye'de İşçi Hareketleri*, s. 22-35.

7) Doğan AVCIOĞLU, *Türkiye'nin Düzeni (Dün-Bugün-Yarın)*, Bilgi Yayınevi, Ankara 1968, s. 167.

8) A. Gündüz ÖKÇÜN, *Türkiye İktisat Kongresi, 1923-İzmir, Haberler-Belgeler-Yorumlar*, 3. Basılış, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 471, Ankara 1981, s. 165.

9) Cahit TALAS, «Türkiye'de Sosyal ve Ekonomik Haklar», *Türkiye'de İnsan Hakları Semineri*, s. 219.

10) T. C. Çalışma Bakanlığı, *50 Yılda Çalışma Hayatımız*, Ankara 1973, s. 144.

11) *T.B.M.M. Zabıt Ceridesi*, Devre 5, C. 12, s. 84.

12) ÇELİK, *a.g.e.*, s. 11.

13) *T. B. M. M. Zabıt Ceridesi*, Devre 5, C. 12, s. 83.

14) GÜLMEZ, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri*, s. 203-269.

15) EKİN, *a.g.e.*, s. 236.

16) ILO, *Labour Problems in Turkey, Report of a Mission of the International Labour Office*, (March-May 1949) (Türkiye'de Çalışma Sorunları, UÇB Heyetinin Raporu Mart-Mayıs 1949), International Labour Office, Geneva 1950., s. 37.

17) *50 Yılda Çalışma Hayatımız*, s. 135.

18) Orhan TUNA, *Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve*

Sosyal Tesirleri, Ön Araştırma Raporu, T. C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilâtı Yayın No: DPT: 745, Ankara 1969, s. 28.

19) ÇELİK, *a.g.e.*, s. 12.

20) Y. N. ROZALİEV, *Türkiye Sanayi Proletaryası*, Çev. Güneş Bozkaya, Yar Yayınları, İstanbul 1974, s. 84.

21) Dönemin Çalışma Bakanı Sadi Irmak'ın TBMM'deki konuşması: *T. B. M. M. Zabıt Ceridesi*, Devre 8. C. 4 s. 300; Cahit TALAS, Sait DİLİK, Alpaslan IŞIKLI, *Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme* (İktisadi Yönleriyle), Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Enstitüsü, Ankara 1965, s. 37.

22) 1947 Sendikalar Kanununun TBMM'de görüşülmesi sırasında çeşitli açılardan ilginç olan şu görüşler öne sürülmüştür:

— Vedat Dicleli (Diyarbakır): «Endüstrileşmenin tabii ve zaruri bir neticesi olarak bir işçi sınıfı doğmuş bulunmaktadır... Bu itibarla memleketimizde işçi sınıfı yoktur, veya henüz endüstrileşme yoluna girmiş değiliz, biz bir çiftçi memleketiz, binaenaleyh bu işi ele almayalım gibi bir düşüncenin Yüksek Heyetinizde yer alamayacağı tabiidir... ve nihayet madem ki, endüstride çalışan vatandaşlara sınıf esasları üzerine sendika kurmak hakkını tanımış bulunuyoruz...»

— Suphi Batur (Çanakkale): «Grev esasını; suiistimal edilmesine imkân bırakmıyacak takyidatla mevzuatımıza ithal etmenin demokratik bir zaruret olduğu mütalâasındayız. Tasarıda sendikaların umumi ahkâm dışında bir de Çalışma Bakanlığının denetimine tâbi olacakları yazılıdır. İbarenin mutlak mânasına göre Çalışma Bakanlığının sendikalar üzerinde gayrimahdut bir kontrol icra edecekleri anlaşılmaktadır. Kanaatımızca bu kayıtlar sendikaların inkişafları için haiz bulunmaları icabeden serbestiyi selbedebileceği gibi sendikalar teşkilindeki gayeye de muhaliftir.»

— Çalışma Bakanı Dr. Sadi Irmak (Konya): «Cemiyetler Kanununun geçirdiği son istihale ve gelişmeden sonra memleketimizde de sınıf ve meslek esası üzerinde Cemiyetler kurulması, kanuni imkân dahiline girmiş bulunuyor. Bu gelişmeden az sonra, memleketimizin birçok yerlerinde, ezcümle büyük şehirlerimizde, süratle başgösteren ve ilerliyen bir sendikalaşma hareketi karşısında bulunduk. Bu suretle kurulmuş olan işçi topluluklarının sayısı 100 e yaklaştı. Bunların bir kısmı sendika ünvanını aldı, bir kısmı birlik; dernek veya cemiyet gibi muhtelif isimler

aldı. Fakat görülüyor ki; hepsinde müşterek olan motif meslek ve sınıf menfaatlarını müştereken temsil etmek ihtiyacı idi... Arkadaşlar; sendikalar kurmak selâhiyeti yeni cemiyetin esas haklarından biri olarak karşımıza çıkıyor, bu haklar muhtelif Anayasalarda görülmekte olduğu gibi ayrıca beynelmilel anayasalar mahiyetinde olan Büro enternasyonal dü travayda, bizim de dâhil olduğumuz bu beynelmilel birliğin içtimalarında karar altına alınmıştır. Bu kararlara biz de iştirâk etmişizdir. Esasen Cemiyetler Kanunu da sarahatla bunu belirtmektedir. Binaenaleyh sendikaları hür teşekkül olarak tanımak hem milli ihtiyaçlarımıza, hukuk anlayışımıza uygun ve hemde beynelmilel taahhütlerimize uygun bir mahiyettedir... Hatıra gelebilecek bir sual işverenleri bu tasarıya niçin ithal ettiğimiz sualidir... Bu, daha ziyade Devletin işveren ve işçi sınıfları arasında adaletli, basiretli nâzım bir rol oynamasının sembolu olarak mütalâa edilmiştir. Yani Devletimizin noktai nazarına göre işveren ve işçi sınıfları Cemiyetimizin muhterem birer uzvudurlar.»

— Fuad Köprülü (İstanbul): «Onun için bugün hiç bir demokratik memleket yoktur ki, sendika dendiği zaman grev hakkı amelenin elinde müdafaa vasıtası olarak kullandığı grev hakkı kabul edilmiş olmasın... Halbuki, bugün biliyoruz ki, gerek serbest bir iktisat sistemi takip eden Amerika'da gerek sosyalist bir rejimi olan İngiltere'de ve gerekse dünkü ve bugünkü Fransa'da grev hakkı mevcuttur. Ve bu hak tanınmadıkça orada demokratik mânada sendika ve amele hürriyetinin mevcut olduğu asla iddia edilemez.»

— Çalışma Komisyonu Başkanı Emin Erişirgil (Zonguldak): «...Borçlar Kanununun kabulü ile ve kollektif mukaveleyi hukuki kaide haline sokmakla sendika hakkı kabul etmiş oluyorduk. Cemiyetler Kanununun kabuliyle meslek esasına müstenit cemiyetler kurulabilir, sınıf esasına müstenit cemiyetler kurulabilir. Kollektif mukavele de zaten mevcuttur. O halde sendika hürriyeti tamamen memleketimizde vardır... Memlekette Cemiyetler Kanunu sendika kurma hakkını vermiştir. Borçlar Kanununda genel sözleşmeyi kabul etmiştir.»

T. B. M. M. Zabıt Ceridesi, Devre 8, C. 4, s. 295-324.

23) Alpay BİBER, «Sendikal Geleneğin Oluşması İçin Sendikal Çeşitliliğin Sağlanması Gerekir», *İktisat Dergisi*, Kasım 1984 Sayı: 240, s. 3.

24) EKİN, *a.g.e.*, s. 237.

25) Alpaslan IŞIKLI, *Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 229-211, Ankara 1967, s. 75.

26) TUNA, *a.g.e.*, s. 51-52.

27) *50 Yılda Çalışma Hayatımız*, s. 145.

28) ILO, *Labour Problems in Turkey*, s. 173.

29) Grev hakkı konusundaki tartışmalar için bkz. Kemal SÜLKER, *Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler*, Gözlem Yayınları, İstanbul 1976; 1946-50 yılları arasındaki grev ve lokavt tartışmaları için bkz. Orhan TUNA, *Grev Hakkı, İş Mücadelelerinde Yeri ve Ehemmiyeti*, İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 483, İstanbul 1951, s. 42-53.

30) TUNA, *a.g.e.*, s. 47 dipnot.

31) IŞIKLI, *a.g.e.*, s. 78.

32) Sendika özgürlüğü ve sosyal haklara ilişkin Temsilciler Meclisi ve TBMM Tartışmaları ve TÜRK-İŞ'in önerileri için bkz. TÜRK-İŞ, *Sendikalar, ve Grev, Lokavt Hakları*, Türk-İş Yayınları, No: 35, Ankara 1964.

33) Yakup KEPENEK, *Gelişimi, Üretim Yapısı ve Sorunlarıyla Türkiye Ekonomisi*, II. Baskı, Savaş Yayınları, Ankara 1984, s. 393.

34) Kamu çalışanlarının 624 sayılı yasaya göre sendikalaşmasının ayrıntılı çözümlenmesi için bkz. Cemal MIHÇIOĞLU, *Türkiye'de Kamu Personeli Sendikaları*, Ankara 1968.

35) M. Şehmus GÜZEL, «Grev Hakkı,» *Bilim ve Sanat*, Haziran 1982, Sayı: 18, s. 37.

36) Anayasa Mahkemesinin 1963/336 K., 1967/29 E. sayılı 26-27/9/1967 tarihli kararı. *Resmi Gazete*, 19.10.1968, Sayı: 13301.

37) Bu tartışmalara örnek olarak bkz. Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS), *Anayasa Paneli*, İstanbul 18-19 Ağustos 1982; TGS, *«Yeni Anayasanın ve Uluslararası Antlaşmaların Işığında İş Yasaları «Paneli*, İstanbul, 10-11 Ocak 1983; Çağdaş Anayasalarda *Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler*, 5-7 Şubat 1982, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Ekonomi Fakültesi, İstanbul 1982; Raci Bayülke, *Anayasa Çıkmazı*, Vakıfsen Yayınları.

38) TİSK Genel Başkanı Halit Narin'in sözleri: *Cumhuriyet*, 23.2.1983.

39) *50 Yılda Çalışma Hayatımız*, s. 60.

40) Metin KUTAL, «Uluslararası Çalışma Teşkilâtının Yasa-

ma Faaliyeti ve Türkiye Cumhuriyetinin Durumu 1919-1969», İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü *Sosyal Siyaset Konferansları*, 21. Kitap, İstanbul 1970, s. 197.

41) Cahit TALAS, *Toplumsal Polttikaya Giriş*, s. 144.

42) *50 Yılda Çalışma Hayatımız*, s. 64.

43) ILO, *Report to the Government of Turkey on the Visit of Joint Mission of Experts on Labour-Management Relations* (18 November-15 December) ILO/TAP/Turkey/R. 24, Geneva 1963.

44) Resmi Gazete Taramaları ve ILO, *Chart of Ratifications of International Labour Conventions*, 1 January 1984.

45) TÜRK-İŞ, *13. Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara 1983, s 53-58.

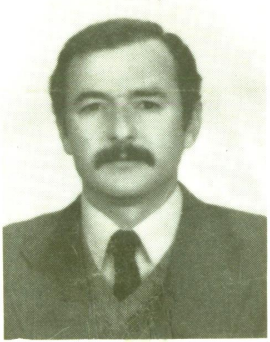
46) ILO, «TWO Hundred and Thirty-Seventh Report of the Committee on Freedom of Association,» Geneva, 12-16 November 1984, s. 11-12; Şükran KETENCİ, «ILO'nun Türkiye Raporu'nu Açıklıyoruz: Sendikal Özgürlük Yok,» *Cumhuriyet*, 4.12.1984; «ILO İlkeleri», *Yeni Gündem*, 16-28 Şubat 1985, Sayı: 16, s. 10.

addetmek: saymak.
ahkâm: yargılar.
âkide: inanılan şey.
akvam: uluslar.
amil: etken.
beşeriyet: insanlık
bilvasıta: dolaylı, araçlı.
binaenaleyh: dolayısıyla, bundan dolayı.
derpiş etmek: öngörmek, gözönünde tutmak.
ezcümle: başlıca, örnek olarak.
hamil: elinde bulunduran.
ızrar: zarar verme, zarara sokma.
ihdas etmek: ortaya çıkarmak, kurmak.
ihtiraz: çekinme, sakınma.
ilga: ortadan (yürürlükten) kaldırma.
istihdaf: amaçlama, hedef alma.
istişare: danışma.
ittihaz: edinme, kullanma.
izhar etmek: belirtmek, göstermek.
matuf: yönelik, yöneltilmiş.
memnuiyet: yasak olma, yasak edilme durumu.
menşe: kök, köken, kaynak.
metbu: kendisine uyruk olunan.
mezkûr: adı geçen.
mucip: gerekçe.
muhik: haklı, doğru.
muhtar: özerk.
muslihane: barışçı bir yolla.
mülhem: esinlenmiş.
müstenit dayanan, yaslanan.
mütalâa: düşünce, irdeleme.
müteallik: ilişkin, ilgili.

---

* Bazı konuşmalar ve belgelerdeki eski sözcüklerin karşılıklarını veren bu «Küçük Sözlük», *TDK Türkçe Sözlük* (Genişletilmiş 7. Baskı) ve *TDK Özleştirme Kılavuzu*'na göre hazırlanmıştır.

mütevellit: - den doğmuş, ileri gelmiş.
nesep: soy.
selb: olumsuzlama, zorla alma, kaldırma.
Statü: tüzük.
Şamil kapsayan, içine alan; yaygın, geniş alanlı.
taahhüt etmek: yükümlenmek.
tahkim: sağlamlaştırma, pekiştirme.
takyidat: kayıtlama, bağlı kılma.
tasrih: belirtme, açık söyleme.
tecziye: cezalandırma.
telif: uzlaştırma.
temevvüç: dalgalanma.
tesamüh: hoşgörme, göz yumma.
teşriki mesai: işbirliği.
teyit etmek: doğrulamak.
vecibe: ödev, zorunlu görev.
veçhile: ...nedenle.
zilyet: bir malı kullanmakta olan, elinde tutan kimse.



Faruk Pekin 1947'de Menemen'de doğdu. Robert Kolej Yüksek Okulu'nu bitirdi. Sendikalarda, basın kuruluşlarında çalıştı. Gazetecilik, çevirmenlik yaptı. **Artı-değer Nedir?** adlı bir kitabı ve çeşitli sosyal haklara ilişkin yayınlanmış yazıları bulunuyor.

"Faruk Pekin, **Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar** adını taşıyan çalışması ile... her zaman el altında bulunamayabilecek metinleri de okuyucuya olduğu gibi sunarak iyi, değerli bir görev yapmıştır."
Prof. Dr.Cahit TALAS

"Bu kitapta zorunlu olarak yalnızca ilgili bölümleri sunulan belgeler bildiriler, sözleşmeler, kararlar, anayasa ve yasa maddeleri gerçekte genel olarak insanoğlunun nereden gelip nereye gittiğinin de bir öyküsü. Sunulan metinlerin bazılarındaki değişik kazanımlar ise yüzyılların acı çekmiş, bu yolda işini, aşını, yaşamını yitirmiş, eşitlik ve özgürlük savaşçılarının ürünleri."

"Sendika özgürlüğü ve sosyal hakların uluslararası ve ulusal kaynaklarını topluca el altında bulundurması nedeniyle kitabın, özellikle böylesi bir dönemde, evrensel, bölgesel ve ulusal metinlerin bir çerçeve ve dayanak olarak bilinmesi açısından, sosyal hakların daha geniş kitlelerce [illegible] esinde bir boşluğu doldur[illegible]riz..."

3150
3150

KDV